

Uppsala universitet
Diakonivetenskapliga institutet
Magisteruppsats 10 p
VT2006
Handledare
TD Mia Lövheim

Medarbetarskap

- drivkrafter och mångfald

Maria Leijman
601117-4320
Flygelv.114
224 72 Lund

Innehållsförteckning	sid
DEL I INLEDNING	3
Bakgrund	3
Syfte och frågeställningar	4
Presentation av de organisationer som presenteras i uppsatsen	5
Röda Korset	5
IM- Individuell Människohjälp	5
Svenska Kyrkan	6
DEL II TEORETISKA PERSPEKTIV	8
Centrala begrepp och ordval	8
Frivilligt arbete	9
Makt och inflytande i civilsamhället genom frivilligt arbete	9
<i>Figur 1: Samhällets fyra sektioner</i>	10
Frivilligt arbete som socialt kapital	11
Frivilligt arbete som hjälpgivande och ersättning för välfärd	12
Den frivillige medarbetaren	13
Bakgrundsfaktorer	13
Olika typer av insatser	14
<i>Tabell 1: Typ av insatser</i>	15
Kyrkligt aktiva	15
Motiv för frivilligt arbete	16
<i>Figur 2:Yeungs octagonmodell</i>	16
Motiv för frivilliga att skapa makt och inflytande	17
Motiv som skapande av socialt kapital	17
Motiv för hjälpgivande insatser i socialt arbete	18
<i>Tabell 2: Motiv för frivilliga insatser</i>	19
Sammanfattning	
av de teoretiska perspektiven kopplat till frågeställningen.	19
DEL III METOD	21
Statistiskt material	21
Enkät	21
Fokusgrupp som metod	22
Min användning av fokusgruppsintervju	23
DEL IV RESULTAT	24
Statistik	24
Röda Korset- Lundakretsen	24
<i>Tabell 3 – antal personer i RK som gör frivilliga insatser</i>	25
IM i Lund	25
<i>Tabell 4 – antal personer i IM som gör frivilliga insatser</i>	26
Svenska kyrkan i Lund	26
Diakonicentralen	26
<i>Tabell 5 – antal personer på DC som gör frivilliga insatser</i>	27
Lunds nio församlingar	27
<i>Tabell 6 antal personer i Lunds församlingar som gör</i>	

<i>frivilliga insatser</i>	28
Sammanfattning av statistiska uppgifter	28
<i>Tabell 7: sammanfattning av frivilliga insatser i de tre organisationerna</i>	29
Enkät	30
<i>Tabell 8: de viktigaste motiven för frivilliga insatser</i>	31
Fokusgruppsintervju	32
Resultat av fokusgruppsintervju	32
Sammanfattning av uppgifter i resultatdelen	36
DEL V ANALYS	38
De frivilliga medarbetarna och deras arbetsinsatser	38
Drivkrafter och motiv för frivilligt arbete	40
Rekrytering och uppmuntran av frivilliga medarbetare	41
Sammanfattande diskussion	42
Slutsats	45
DEL VI SAMMANFATTNING	47
LITTERATURLISTA	48
BILAGOR	
Frågeställningar till fokusgrupper	Bil.1
Enkät till fokusgrupper	Bil.2
Sammanfattning av enkätsvar	Bil.3

DEL I INLEDNING

Bakgrund

Sedan 2004 har jag arbetat med frivilligfrågorna i Svenska kyrkan i Lund. Genom den uppgiften är jag engagerad i Nätverket för frivilligt socialt arbete i Lund som omfattar ett 15-tal ideella föreningar, samfund och Svenska kyrkan.

Jag har under flera år som församlingsdiakon haft många frivilliga medarbetare.

Det ökande intresset för den ideella sektorn och de insatser som frivilliga medarbetare gör har lett till att jag har intresserat mig för hur medarbetare rekryteras, samt vilka uppgifter de har och på vilket sätt de uppmuntras fortsätta sitt uppdrag.

Vilka är de frivilliga och på vilket sätt tas den kompetens som de frivilliga medarbetarna har tillvara? Vilken betydelse har det ideella uppdraget för den enskilde och vad kan detta uppdrag betyda för att utveckla arbetet i organisationen? Idag finns det en ökad betoning på civilsamhället som betydelse för identitet, tillhörighet och socialt kapital.

Jag vill med denna undersökning beskriva *mångfalden* av uppgifter som görs av frivilliga, samt den *drivkraft* som ligger bakom engagemanget och på vilket sätt rekrytering sker.

Jag har valt tre organisationer inför denna undersökning. Dessa har jag valt utifrån kännedom om olika förutsättningar när det gäller anställda, frivilliga och uppbyggnad. Dessa är Svenska kyrkan i Lund, IM (Individuell människohjälp) i Lund och Lundakretsen av Röda Korset.

Jag har samlat in statistiska uppgifter om frivilliga medarbetare från Svenska kyrkan i Lund som är indelade i nio territoriella församlingar med en eller flera kyrkor och från diakonicentralen, som driver social/diakonal verksamhet samt från IM:s lokalavdelning i Lund och Lundakretsen av Röda Korset. Genom statistik och intervjuer har jag fått en grund till att kunna kartlägga vilka uppgifter som frivilliga medarbetare utför i dessa organisationer.

Jag har haft samtal med arbetslag i nio av Svenska kyrkans församlingar, frivilligsamordnare på IM, och ordförande i Lundakretsen av Röda Korset, om hur man rekryterar medarbetare och hur man tar hand om de frivilliga. Jag har haft tre gruppintervjuer med frivilliga om deras motiv och drivkrafter för att utföra frivilliga uppgifter och hur man blev rekryterad.

Intervjuerna utfördes i fokusgrupper med fyra till sex frivilliga medarbetare.

Jag har träffat en läxhjälpgrupp hos IM, en besöksgrupp hos Röda Korset och en besöksgrupp i Domkyrkoförsamlingen.

Jag har jämfört med medborgarundersökningar gjorda av de svenska forskarna Eva Jeppsson Grassman, (professor i äldre och åldrande vid Linköpings universitet, tidigare professor i socialt arbete vid Stockholms universitet) och Lars Svedberg (professor vid Ersta Sköndal Högskola och föreståndare vid Institutionen för socialt arbete – Sköndalsinstitutet och fil. dr Lars-Erik Olsson också vid Institutionen för socialt arbete – Sköndalsinstitutet. (1999 och 2005). Jag har också jämfört med studier om motiv och drivkrafter samt om kyrkligt frivilligt arbete skrivet av Eva Jeppsson Grassman(2001), och Anne Birgitte Yeung (2004), professor och finsk forskare vid universitetet i Helsingfors. Ytterligare material om motiv och drivkrafter och frågeställningar till intervjuer har jag hämtat från en doktorsavhandling skriven av Ulla Habermann.(2001), fil dr och dansk forskare vid Köpenhamns Universitet.

Syfte och frågeställningar

Denna uppsats är en beskrivande och jämförande studie av frivilligt medarbetarskap.

Syftet är att beskriva hur frivilligt arbete organiseras, vilka de frivilliga medarbetarna är samt vilka motiv det finns för frivilliga medarbetare att engagera sig, inom de tre organisationerna jag valt att studera. Med anledning av mitt arbete ligger tyngdpunkten för studien på Svenska kyrkan och de frivilliga medarbetarna där.

Detta syfte vill jag uppnå genom att fokusera på följande frågeställningar.

Inom vilka arbetsuppgifter/områden är frivilliga engagerade?

Vilka är de frivilliga (finns det tydliga grupper/mönster)?

Hur rekryteras frivilliga?

Hur tas de frivilliga om hand (uppmuntran, utbildning, belöning)?

Varför söker sig människor till frivilligt arbete?

Vilka skillnader finns det i olika sammanhang, där frivilligarbetet organiseras på olika sätt?

Presentation av de organisationer som presenteras i undersökningen.

(Baseras på respektive organisations hemsidor och informationsmaterial.)

Röda Korset

Röda korset är en internationell organisation, politiskt och religiöst obunden. Svenska Röda korset är en av de 183 nationella föreningar som samarbetar för ” *att lindra och förhindra mänskligt lidande genom att förbättra situationen för de mest utsatta...* ” De finns sju grundprinciper som förenar alla Rödakors- och Rödahalvmåneföreningar runt om i världen. *Humanitet, opartiskhet, neutralitet, självständighet, frivillighet, enhet och universalitet.*

Svenska Röda Korset är en av de äldsta och bildades redan 1865. Röda korset har 280.000 medlemmar i Sverige. Röda Korsets ungdomsförbund har drygt 3 500 medlemmar i hela landet. Grunden för Röda Korsets verksamhet är det lokala arbete som utförs lokalt i knappt 1 500 lokalorganisationer eller kretsar. Arbetet leds av förtroendevalda. Ungefär 40 000 personer, har valt att arbeta frivilligt för Röda Korset. 1 500 lokalföreningar eller kretsar i landet får stöd av cirka 100 Rödakorskonsulenter som är organiserade i närmare 80 tjänstgöringsområden. Tjänstgöringsområdena är i sin tur indelade i tio regioner (Region Norra Norrland, Region Södra Norrland, Region Mitt, Region Mellan, Region Stockholm, Region Gotland, Region Göta, Region Sydost, Region Väst och Region Syd).

Regionkontorens roll är att samordna och stödja det lokala arbetet. Centralt leds organisationen av Centralstyrelsen. Huvudkontoret ligger i Stockholm och leds av generalsekreteraren. Svenska Röda Korset är en demokratisk organisation och Riksstämman som hålls vart tredje år är högsta beslutande organ. 393 valda ombud beslutar i för Röda Korset viktiga frågor. Region Syd har 50 anställda.

I Lunds kommun finns fem rödakorskretsar och en ungdomskrets. Röda korset i Lunds kommun har 1740 medlemmar och ca 220 frivilliga medarbetare. Stöd får man från regionkontoret i Malmö. Lundakretsen som är den största i Lunds kommun har inga anställda och mellan 125-150 aktiva frivilliga.

Deras viktigaste arbetsområde är besöksverksamhet, insamling, utbildning och mötesplatser.

IM- Individuell Människohjälp

IM, Individuell Människohjälp, är en svensk biståndsorganisation. Föreningen är öppen för alla och arbetar tillsammans med människor oberoende av trosriktning, ursprung eller politisk övertygelse. Genom stöd till utbildning, hälsa och inkomstgenererande projekt bidrar IM till att förbättra människors livsvillkor och stärka deras rättigheter.

Kännetecknande för verksamheten är medmänsklighet, samverkan och hjälp till självhjälp. Nya verksamheter börjar i liten skala och utvecklas med målet att de ska övertas av lokala samarbetspartner.

IM, som grundades 1938 på kristna värderingar, verkar idag i femton länder runt om i världen. ”Medmänsklighet, helhetssyn på människan och alla människors lika värde samt respekt för andra människors tro” utgör grunden för IM:s arbete. IM:s erfarenhet är att omsorgen om medmänniskan är ett allmänmänskligt uppdrag som förenar människor med olika kulturell och trosfärdig bakgrund. Detta gemensamma synsätt och en ömsesidig respekt underlättar en praktisk samverkan. IM:s bistånd förmedlas i samverkan med mottagaren eller lokal samarbetspartner, från människa till människa, och utformas som hjälp till självhjälp.

IM:s huvudkontor ligger i Lund, leds av dess generalsekreterare Bo Paulsson och en biträdande generalsekreterare. Huvudkontoret har ansvar för hela IM:s verksamhet både i Sverige och i världen. Genom sin verksamhet i andra länder kan man också skicka volontärer från Sverige. Styrelsen består av 15 ledamöter och dess ordförande är domprost Håkan E Wilhelmsson. IM har ca 37 000 medlemmar och ökar stadigt. De räknar med att ca 1500 är aktiva frivilliga och totalt ett 40-tal anställda vid IM:s huvudkontor i Lund och vid de fyra lokalkontoren, som ligger i Göteborg, Stockholm, Lund/Malmö och Vrigstad. Det finns 60 ombud och IM-grupper på ett 20-tal orter. I Sverige finns också åtta butiker som drivs av frivilliga medarbetare.

I Lund arbetar tre anställda, varav en är knuten till Malmö, tillsammans har de ca 300 frivilliga varav 200 är aktiva i Lund. Deras viktigaste arbetsfält är verksamhet som handlar om integration främst bland barn och ungdom. De erbjuder mötesplatser och självhjälpsgrupper för alla åldrar.

Svenska kyrkan

Svenska kyrkan är ett evangeliskt lutherskt trossamfund. Svenska kyrkan inbjuder alla att dela dess tro och liv. Svenska kyrkan är en öppen folkkyrka med uppdrag att förmedla evangelium i ord och handling. Svenska kyrkan har idag ca 7 miljoner medlemmar.

På nationell nivå representeras Svenska kyrkan av ärkebiskop och kyrkans centralstyrelse.

Kyrkomötet är Svenska kyrkans högsta beslutande organ. Den träffas varje år och består av 251 ledamöter och beslutar i för kyrkan viktiga frågor. De som är döpta blir upptagna i Svenska kyrkan som medlemmar. Man kan tillhöra kyrkan i väntan på dop eller träda in om man döpts i en annan kyrka.

Svenska kyrkan fungerar lokalt som en församling. *Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission.* Svenska kyrkan har en rikstäckande indelning i territoriella församlingar. Församlingen har lokalt självstyre men är samtidigt del av ett stift och Svenska kyrkan som trossamfund. För varje församling finns ett kyrkoråd som församlingens styrelse och en kyrkoherde med ansvar för ledning, samordning och tillsyn. (Kyrkoordningen, 1999)

Svenska kyrkan i Lund omfattar nio församlingar, två förskolor, diakoncentral, familjerådgivning, sjukhuskyrka, studentpräster, kyrkogårdsförvaltning och kyrkokansli. Tillsammans ingår de i en samfällighet. Samfälliga kyrkofullmäktige är högsta beslutande organ. Här sitter 45 ordinarie och 23 ersättare. Dessa ledamöter har sedan uppdrag i olika nämnder.

Samfälligheten som också har ansvar för begravningsverksamheten verkar för ekonomisk utjämning, resurshållning och service. Dess styrelse är kyrkonämnden. Här sitter elva ordinarie och lika många ersättare.

Diakoncentralen leds av en diakoniföreståndare. Diakoninämnden är dess styrelse, den har fem ordinarie och fem ersättare. Ledamöterna är politiskt valda för Lunds kyrkliga samfällighet.

Församlingarnas kyrkoråd är dess styrelse och är politiskt valda i demokratiska kyrkoval som hålls vart fjärde år. I varje församling finns det tio ordinarie ledamöter och två till sju ersättare. Sammanlagt 90 ordinarie ledamöter och 44 ersättare.

Sammanlagt 53 886 personer är kyrkotillhöriga medlemmar i Lund. (2004-12-31)

Svenska kyrkan i Lund, med ca 200 anställda driver genom sina församlingar, diakoncentralen, familjerådgivningen, studentpräster och sjukhuskyrkan ett stort arbete som riktar sig till alla åldrar. Här finns ca 1600 personer som är frivilliga medarbetare och utav dem är ca 600 körmedlemmar. Här är mörkertalet stort på grund av ofullständiga uppgifter och troligen rör det sig om betydligt fler.

DEL II TEORETISKA PERSPEKTIV

Det har gjorts tre befolkningsstudier de senaste femton åren, 1992, 1998 och 2005. På det viset kan vi göra jämförelser på hur engagerade svenska folket är som frivilliga medarbetare. Dessa studier visar att ungefär 50 % av befolkningen gör frivilliga insatser. Män i något högre grad än kvinnor, medan kvinnor har ökat sitt engagemang sedan 1992. Andelen av befolkningen som gör informella insatser, för någon i hemmet eller i vänskretsen, ligger också på 50 %.

Sverige har en lång föreningstradition som i stor utsträckning bygger på medlemsinflytande och ideella insatser. 1992 kom den första stora forskningsprojektet om den frivilliga sektorns roll (SOU 1993:82) och nästa genomfördes 1998 (SOU1999:84)

2005 kom en rapport beställd av Justitiedepartementet som handlar om medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället. (Jeppsson Grassman,Olsson,Svedberg 2005). Motiv och drivkrafter för frivilliga har belyst framförallt av Jeppsson Grassman, (2001) och av Ulla Habermann (2001) Även Anne Birgitta Yeung (2004) belyser drivkrafter och motiv främst ur kyrkligt perspektiv och vilken roll sociala mönster och religiositet spelar för kyrkligt frivilligarbete och det sociala kapitalet. Resultat från deras studier presenteras längre fram i uppsatsen dels under rubriken Frivilligt arbete på sidan 13 och dels under rubriken Motiv för frivilligt arbete på sidan 16. Nedan följer en beskrivning av de begrepp som används i uppsatsen.

Centrala begrepp och ordval

Frivillig verksamhet är alla aktiviteter som en frivillig organisation utför med hjälp av anställda eller av frivilliga medarbetare. *Frivilliga insatser* är det frivilliga arbete, som utförs på frivillig grund, oavlönat och på fritiden. En del organisationer använder sig av begreppet *ideellt arbete*. Det kan vara många olika sorters insatser, såsom hjälparbete, utbildning, styrelseuppdrag, kaffekokning med mera. (SOU 1999:84)

Volontär för ofta tankarna till frivilliga insatser mot en mindre prakticklön eller arvode.

Internationella organisationer har ofta volontärer i biståndsarbete. Svenska kyrkan erbjuder unga människor att vara volontär under ett år i en församling mot prakticklön.

Jag har valt att kalla de som gör frivilliga uppgifter i församlingen för *frivilliga medarbetare*. Både IM och Röda korset använder uttrycket *frivilliga* och IM väljer att kalla biståndsarbetare i annat land för *volontärer*.

Frivilligsektorn eller den *ideella sektorn*, utgörs av de ideella och idéburna organisationerna och vi placerar den ideella sektorn i en sfär eller domän av samhället som vi kallar det civila samhället. Jag har valt att genomgående använda begreppet *civilsamhället*, för denna del av samhället på samma sätt som används i SOU 1999:84 och i annan svensk litteratur.

En del länder använder begreppet *tredje sektorn*. Här skiljer man också på organisationer som är NGO (Non-gouvernemental) och NPO (Non-profit organisations).

Frivilligt arbete

Utifrån Blennberger, Habermann, och Jeppsson Grassman (2004, s 23-24) kan frivilligt arbete beskrivas ur tre perspektiv.

- *Som resurser för makt och inflytande*

En förutsättning för en fungerande demokrati som leder till livaktiga demokratiska processer och medborgerligt inflytande.

- *Som socialt kapital*

Där tillhörighet, sociala relationer, nätverk, gemenskap leder till social tillit. Som ger både individen och samhället tillgång till ett betydande socialt kapital.

- *Som hjälpgivande och ersättning för välfärd*

Aktiviteter som leder till att välfärdstjänster produceras. Som ur ett välfärdsperspektiv ersätter eller kompletterar avlönat arbete eller offentlig sektor.

Makt och inflytande i civilsamhället genom frivilligt arbete

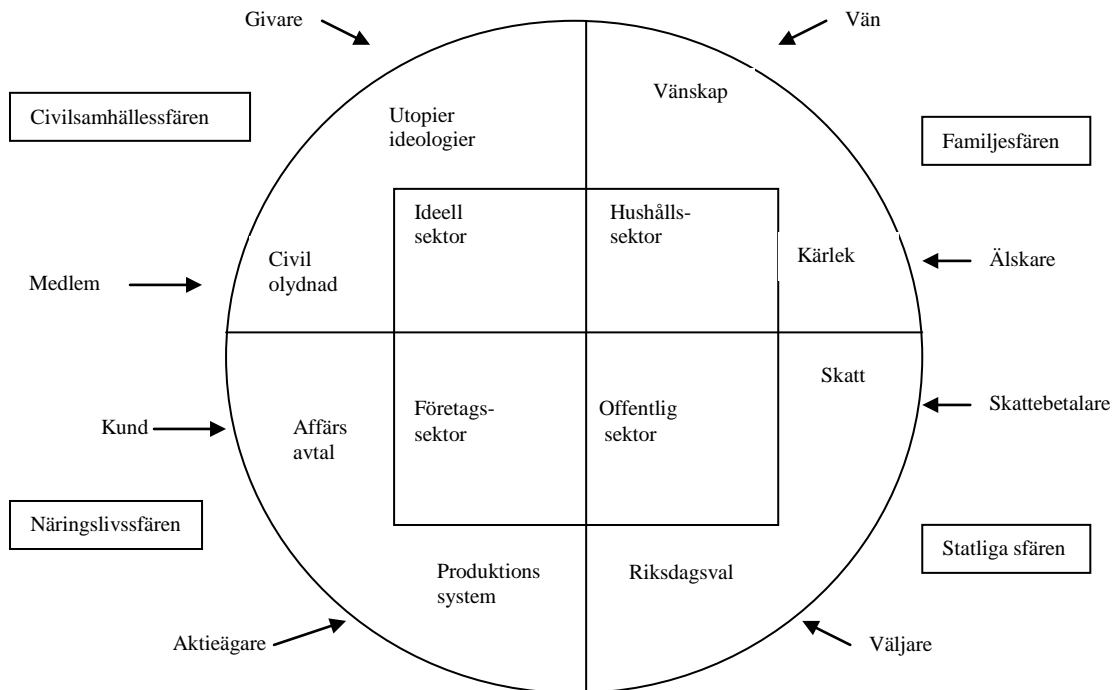
Enligt SOU 1993:82, (sid 44) utgör de frivilliga organisationerna

”en viktig samhällsmoralisk normgivare som höjer den moraliska ”grundvattennivån”. Organisationerna ger demokratisk fostran och skapar solidaritet med människor i utsatta livslägen.”

Kriterier för en ideell organisation är att man har en formell organisation med styrelse, stadgar, aktiviteter eller möte, den är privat, självstyrande dvs har kontroll över sin egen verksamhet och drivs av idealitet, med inslag av ideellt arbete och privata gåvor.

Wijkström&Lundström (2002) föreslår att man delar in samhället i fyra sektorer, staten med kommun och landsting, näringslivet, hushållen, med familj och släkt, och det civila samhället. (Se figur 1 nedan)

Figur 1: Samhällets fyra sektioner



(Fig 1 s4 Wijkström/Lundström 2002)

Den del av civilsamhället som bär upp den ideella sektorn består av ideella och idéburna organisationer. Den informella delen ingår också i civilsamhället och består av vänskapsrelationer och tillhörighet till sociala nätverk. Dessutom ingår sociala insatser för vänner, grannar, tillfälliga möten med resenärer på bussresa, i en gudstjänst mm. (Blennberger, et al 2004)

I författarnas förståelse av det civila samhället som en domän mellan statsapparaten, hushållen och näringslivet, ingår både de organisationer som arbetar för och sådana som arbetar mot samhällsförändringar. Medborgarna har olika roller i de olika sfärerna. Om vi koncentrerar oss på *civilsamhället* så finner vi förutom de ideella och idéburna organisationer i den ideella sektorn, även processer som sociala rörelser som visserligen omfattar vissa av organisationerna men också går mellan och utöver dess gränser.

Här finns också värderingssystem av utopier och visioner samt fenomen som civil olydnad och ideellt arbete. I våra roller som exempelvis medlemmar, aktivister, förtroendevalda eller givare av pengar och saker relaterar vi i vår tur till som människor på olika sätt till det civila samhället och den ideella sektorns organisationer. (Wijkström & Lundström 2002)

Man kan dela upp olika slags av frivilliga insatser i två delar. Dels de *informella* insatserna som görs utanför hemmet för någon eller de informella insatser som sker i hemmet, för en sjuk anhörig eller liknande. Dels de *organiserade* frivilliga insatserna som görs genom olika föreningar. Medborgarna har fått en förändrad syn på det frivilliga engagemanget från en förpliktande uppgift till deltagande som är mindre förpliktande och med nya uttrycksformer. (SOU 1999:84)

Ett nyare uttryck för en del organisationers verksamhet inom civilsamhället är *social ekonomi*. Då menas verksamheter inom civilsamhället som bedrivs med en finansiell bas utan att ha ett privat vinstsyfte och utförs i huvudsak av anställda. (Blennberger, et al 2004)

Röda korset och IM faller båda under den ideella sektorn där man har byggt upp sin verksamhet med både anställda och frivilliga medarbetare. Kyrkan som har många anställda och många frivilliga, är efter år 2000 en ”fri folkkyrka, som en av aktörerna i det vi kallar civilsamhället. Genom de engagerade medlemmarna kan organisationerna ha möjlighet att påtala brister i samhället och utöva påtryckning för förändring.

Frivilligt arbete som socialt kapital

Att vara aktiv inom det civila samhället uttrycks som civilitet. Om ett samhälle har en hög grad av civilitet har det personer och organisationer med social aktivism och tillit. Enligt Blennberger, Habermann & Jeppsson Grassman kan detta uttryckas som *socialt kapital* (2004). Socialt kapital märks i samhällsklimatet, i organisationskulturen och i den personliga hållning som utmärks av tillit och aktivism. Författarna lyfter upp den amerikanske forskaren Putnams uppfattning om att det frivilliga engagemanget inte bara genererar socialt kapital i form av ömsesidighet och förtroendefulla nätverk, de frivilligt engagerade får också tillgång till ett *personligt socialt kapital*.

Enligt Rothstein (2002,2003) kan socialt kapital inte ägas av individen. Det gäller helt enkelt att lita på andra och vara någon andra kan lita på och ha förtroende för. Ett effektivt samarbete för gemensamma ändamål kan bara uppstå om man litar på att de andra också väljer att samarbeta. I annat fall slår den sociala fällan igen, som betyder att alla får det sämre trots att alla inser att alla skulle tjäna på att samarbeta.

”Samarbete bygger på förtroende eller, med ett annat ord, tillit, och utan detta hamnar samhällen, grupper och organisationer i dylika sociala fällor,” (Rothstein 2003, s 11)

Ju fler organisationer du är medlem i desto mer benägen är individen i att lita på andra. Medlemmarna har hög social tillit men det är ingen skillnad om man är en passiv eller aktiv medlem. Rothstein (2002,2003) lyfter fram två teorier om socialt kapital. Dels hänvisar han till den amerikanske forskaren Putnam, och hans teori om hur socialt kapital växer av individers aktivitet i frivilliga organisationer och i informella nätverk, dels beskriver Rothstein hur mellanmänniskt förtroende uppstår i samhället som ett samband med politiska situationen i landet. Den tillit medborgarna känner till offentlig förvaltning, domstolar och förtroendet för offentliga tjänstemän hör samman med hur de blivit bemötta. En god tillit kan växa fram till en fungerande demokrati. Människors engagemang i föreningslivet har av tradition setts som ett grundläggande inslag i och en förutsättning för en fungerande demokrati. Föreningslivet har fungerat som en ”demokratiskola” för demokratiska värderingar och arbetssätt. I den svenska folkrörelsetraditionen finns en koppling mellan att göra insatser, vara medlem och få möjligheter till demokratiska beslutsprocesser. Den senaste medborgarundersökningen ser att den modellen inte längre är lika gångbar eftersom det finns människor som är beredda att göra insatser men inte självklart vill vara medlemmar eller ta ansvar för organisationen. (Jeppsson Grassman, Olsson & Svedberg 2005)

De aktiva i Svenska kyrkan har störst bredd av alla: de var i genomsnitt engagerade i tre föreningar. Detta kan tolkas så att de har fler medborgerliga kontaktytor än de flesta. Något som man kan se som uttryck till att de förfogar över ett större personligt socialt kapital. (Blennberger et al 2004)

Frivilligt arbete som hjälpgivande och ersättning för välfärd

Sedan 1990-talets början har det skett en förändring av synen på frivilligsektorn. Det började när politikerna uppfattade att välfärdssamhället var i kris. I debatten fick frivilligt arbete en framträdande roll. Till en början lyftes aspekter på hjälpinsatser fram, som i sin tur skulle ge ett mjukare samhälle och avlasta den offentliga sektorn. Det frivilliga sociala arbetet hade en betoning på att medborgaren skulle vara medmänniska. (Jeppsson Grassman 1997)

Det har funnits antagande inför medborgarundersökningarna om att ett väl utbyggt välfärdssamhälle skulle kväva det civila samhället, där individer skulle komma att ta allt mindre ansvar för det gemensamma. Tvärtemot förväntningarna visade undersökningar i början av 1990-talet att de frivilliga insatserna genom olika föreningar var omfattande, även

om det sociala arbetet inte hade något dominerande roll. Det har funnits en viss oro i politiska kretsar för att svenskarna mer ser sig som konsumenter än som politiska medaktörer. Den inställningen kan leda till ett underskott på demokratiaspekter, där konsekvensen kan bli en sviktande medborgarmedverkan.

Enligt författarna i SOU 1999:84 har den politiska ståndpunkten länge legat betoningen har på vad samhället kan göra för individen och inte tvärtom på vad individen kan göra för samhället. Nu sätts fokus på den aktive medborgaren.

”Medborgarskapet handlar om tillhörighet. Som en hörnsten i tillhörighetskapandet ses det frivilliga engagemanget. Genom aktivt medborgarskap deltar individen inte bara för sin egen skull utan kan vara med och skapa tillhörighet för andra.” (SOU1999:84,s.124)

En frivillig ger aktivt av sin tid och oavlönat. Plikten att vara en engagerad medborgare i föreningslivet har på olika sätt lyfts fram, därmed har också intresset för vilka motiv individen har till frivilligt arbete ökat.

Den frivillige medarbetaren

Bakgrundsfaktorer

(Genus, ålder, utbildningsfaktorer, medlemskap, insatser, motiv.)

De befolkningsstudier som gjordes 1992, 1998 och 2005 visar att det frivilliga engagemanget ökar. Den ökningen står i huvudsak kvinnorna för. Efter idrotten är det de humanitära organisationerna som nu samlar flest frivilliga bland kvinnorna.

I den senaste medborgarstudien (Jeppsson Grassman, Olsson & Svedberg 2005) framgår det tydligt att kvinnor och män som är frivilligt engagerade i olika organisationer och informella sociala nätverk, har betydande resurser när det gäller utbildning och socioekonomiska villkor. Det finns inga skillnader i män och kvinnors motiv till att engagera sig, däremot variation i valet av organisation eller verksamhetsområde. *Unga män finner man främst inom idrotten och äldre kvinnor i kyrkan.* I studier har man också noterat att i flera organisationer är majoriteten av medlemmarna och de aktiva kvinnor, trots det är de underrepresenterade i ledande positioner och i styrelser. (Blennberger, Habermann, Jeppsson Grassman 2004)

Enligt medborgarstudien utför ca 50% av befolkningen *frivilliga insatser*. Män i något högre utsträckning än kvinnor. Åldersmönstret är likartat sedan 1992. *Det är vuxna, medelålders människor* en bit in i yrkesaktiv ålder som oftast är engagerade i frivilligt föreningsarbete.

Befolkningsstudien visar att ca 50% av befolkningen *utför informella insatser*, hjälpinsatser för anhöriga, grannar och vänner. Det är vanligast i den frivilliggrupp som är aktiva i socialt inriktade organisationer.

Jeppsson Grassman et al(2005) menar att de män och kvinnor som gör frivilliga insatser har en *hög utbildningsnivå*. En förklaring till det kan vara att man genom sitt avlönade arbete har fler kontaktytor. Dessutom verkar tendensen vara att allt fler *specifika krav* ställs på dem som ska göra insatser.

De har också i sin studie tittat på hur *föräldrars föreningsengagemang* kan ha påverkat individen och genom ett kulturellt/socialt kapital fört med sig in i sitt eget liv.

De män och kvinnor som hade föräldrar som varit aktiva ökar sin benägenhet för att själva bli aktiva och göra insatser. Andra bakgrundsfaktorer som påverkar människor att göra frivilligt arbete kan vara bostadsort, bakgrundsland och typ av anställning.

När Ulla Habermann (2001) undersöker vilka individer i samhället som vill göra frivilliga insatser, menar hon att de pendlar mellan olika teorier om det frivilliga arbetet. Det handlar om att ha rötter i historia och tradition samtidigt som att skapa sin egen idé om hur och när man vill göra en insats. Den ena teorin är vad Habermann (2001) kallar den moderna kommunitarismen, som betyder att den historiska, sociala kontexten och traditionen är av betydelse för hur människor förstår och får mening i och med sitt liv. Motsatsen är det postmoderna synsättet eller den hon kallar senmodernismens/liberalismens uppfattning om människan som fritt svävande i tillfälliga sammanhang utan knytning till tradition och historia. Med en fri vilja att välja. Som identifierar sig med ”jag är, vad jag vill vara och vid vilken tid som helst”.

Olika typer av insatser

I tabellen nedan kan man utläsa en sammanfattning av de uppgifter som är de vanligast förekommande, bland frivilliga i Sverige. Dels är uppgifterna hämtade ur den senaste medborgarstudien där man gjorde ca 2000 intervjuer med 70% svarsfrekvens. (Jeppsson Grassman et al 2005) och kompletterade med uppgifter medborgarundersökningen 1998 som också omfattar resultat av religiöst engagemang, där intervjuades 1104 personer i ålder 16-74 år.(Jeppsson Grassman 2001, Blennberger et al 2004) Tabellens svarsfrekvens överstiger 100%, eftersom deltagarna uppgivit flera svarsalternativ.

Tabell 1

Typ av insats Andel i %

	1992	1998	2005
Utbildning eller ledarskap	24	21	23
Styrelseuppdrag/adm	58	56	70
Information/opinionsbildning	14	15	15
Penninginsamling	26	20	17
Direkta hjälpinsatser	12	12	14
Andra insatser	3	16	14
Totalt	137	140	153

(Jämförelse mellan åren 1992/1998 och 2005

Olsson et al 2005 Tabell 10)

Frivilliga inom Svenska kyrkan(1998)	Frivilliga inom sociala föreningar
16	25
42/50	33/44
24	15
42	31
11	24
16	18
201	190

(utdrag ur Tabell 3

Blennberger mfl 2004 s82)

Kyrkligt aktiva

I jämförelse med Eurovolstudien som gjordes 1994, så är kyrkligt frivilligarbete ungefär lika vanligt i Sverige som i andra europeiska länder. Resultatet av två nationella undersökningar 1993 och 1998/99 visar att kyrkoanknutet frivilligarbete tycks ha ökat under 1990-talet. Ökningen stod mest kvinnorna för. Enligt resultaten är kyrkans frivilliga i något högre grad äldre och kvinnor, framförallt har de högre utbildning än frivilliga medarbetare i andra sociala organisationer. (Blennberger et al 2004)

Författarna menar vidare att medborgarundersökningen 1998 visar att de som är i åldern 65-74 år är överrepresenterade i Svenska kyrkan samt att frivilliga medarbetare med olika bakgrund och sårbara grupper är underrepresenterade. De frivilligt aktiva är ofta aktiva i flera föreningar och utför oftare informellt hjälparbete och har oftare tillgång till informella nätverk. Männerna dominerar utbildningsuppdragen och kvinnor är underrepresenterade i styrelser. Kvinnorna är däremot mer aktiva att samla in pengar både genom kollekt och syföreningsarbete mm. Författarna uppmärksammar också att frivilliga i kyrkan fungerar som ett "komplement" till professionellas insatser och att frivilligt hjälparbete tycks i denna

undersökning vara mindre vanligt i kyrkan, i jämförelse med andra sociala föreningar. Hjälparbete utförs oftare av professionella, diakoner, endast 11% frivilliga är aktiva. Enligt Jeppsson Grassman har upp till 50% av Svenska kyrkan frivilliga medarbetare administrativa uppgifter. (Blennberger et al 2004, Jeppsson Grassman 2001)

Yeung (2004) påpekar att vissa undersökningar tyder på att kyrkligt medlemskap ökar de frivilliga insatserna. Ingen annan grupp är tydligare förankrad i det ”typiska svenska sättet” för medborgarengagemang det vill säga både medlem och frivilligt aktiv än Svenska kyrkans frivilliga. Medlemskap utgör också en central indikator på socialt kapital ”Postmoderna frivilliga” med en löslig och tillfällig koppling till den organisation där frivilliginsatserna utförs tycks inte vara vanlig bland kyrkans frivilliga. (Blennberger, Habermann & Jeppsson Grassman, 2004)

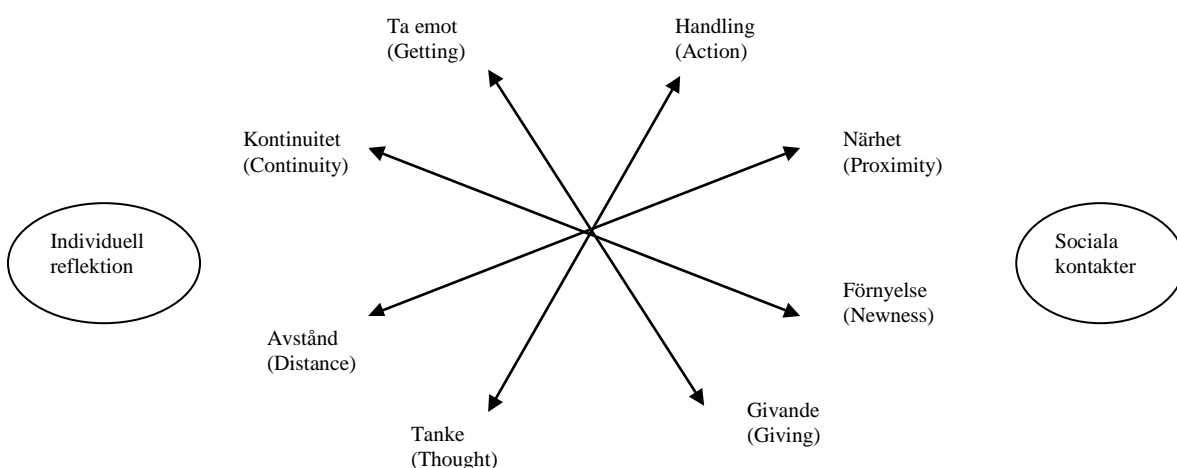
Motiv för frivilligt arbete

Yeung (2004) skriver i sin avhandling att hon tar hänsyn till tre perspektiv, dåtid, nutid och framtid. Hon menar att det är lättare att förstå motiven i relation till ett åtagande och ett engagemang (commitment). I hennes undersökning omfattar intresset och entusiasmen av att börja ett frivilligt uppdrag, motiverande faktorer under aktiviteten, dels ett intressant engagemang och belönande erfarenheter, liksom förväntningar på framtiden.

Hon menar också att individers motivation för frivilliga insatser förändras med tiden.

Den individuella motivationen är kärnan i det aktuella och fortsättningen av frivilligarbetet och relaterar delvis till de oberoende och beroende dimensioner som finns i postmoderna samhället. För att beskriva hur individers orsaker till att engagera sig har Yeung gjort en modell hon kallar octagon modell. Den innehåller fyra dimensioner med åtta poler inom vilka motiven rör sig mellan polerna. (Yeung 2004, Fig.6 s 96)

Figur 2: Yeungs octagonmodell



Yeung menar att den starkaste polen är att ta emot- ge ut (getting-giving) Många uttrycker sin glädje över hur mycket de också tar emot. Den sociala närheten (proximity) där man får möta andra, både andra frivilliga och hjälpbehövande, att vara med i en social gemenskap är tilltalande för den frivillige. Denna pol är också nära relaterad till förnyelse (newness) om att få nya kontakter och vinna nya kunskaper eller färdigheter. Behovet från frivilliga att också hålla visst avstånd (distance) hör ihop med att var och en själv vill styra över sina aktiviteter och bevara en viss ostrukturerad icke-byråkratisk atmosfär, samtidigt som de gärna är aktiva i mötet med en hjälpbehövande. De fyra polerna som pekar åt höger, pekar ut mot sociala kontakter, närhet, aktiviteter, nytt innehåll och givande till andra.

De andra polerna som pekar till vänster, orienterar sig mer mot individen själv om egen reflektion, distans från andra, kontinuitet och att ta emot förmåner. I ljuset av det postmoderna samhället är nu varje individ mer fri att reflektera över sitt liv och sätta upp mål för kontinuitet eller förändring och genom sociala aktiviteter eller mer privat ta ställning. Yeung (2004) menar att hennes studie klart visar att frivilliga insatser spelar en roll i båda dessa ställningstagande, i de sociala relationerna med andra och egen reflektion över mål och mening.

Motiv för frivilliga att skapa makt och inflytande

Enligt Blennberger et al (2004) sitter män i högre grad i styrelser och i beslutande organ även i kvinnodominerade organisationer. Min erfarenhet är att ledamöter kan skapa inflytande för en viss organisation genom sitt styrelsearbete. På samma sätt menar jag att frivilliga organisationer genom sitt engagemang i vissa frågor kan skapa inflytande på politiska strukturer och påverka att samhällsförändringar kommer till stånd. Önskan om att påverka kan vara ett starkt motiv till att engagera sig. Ibland kan en viss fråga, få många att ställa upp med frivilliga insatser, både aktivister i Greenpeace, djurrättsorganisationer, miljörelser, naturskyddsförening , till en fråga som rör nedläggning av skola eller utvisningsbeslut. Ulla Habermann (2001) har i sin undersökning funnit att föreningarnas inflytande mer än den personliga makten har de frivilligas intresse.

Motiv som skapande av socialt kapital

Å ena sidan beskrivs frivillighet som något som framhäver gemenskap, tillhörighet, identitet och meningsfull aktivitet. Samtidigt beskrivs en nyttoroll för frivilligheten och till vad den kan användas och vilka uppgifter den kan ta. 75 % av de frivilliga har lönearbete och ett fåtal arbetslösa engagerar sig i frivilligt socialt arbete t.ex. på frivilligcentraler. (Habermann 2001) En stor andel av befolkningen instämmer i att engagemang i frivilligt arbete hjälper människor till att ha en aktiv roll i ett demokratiskt samhälle. (Jeppsson Grassman, Olsson & Svedberg 2005)

Yeung (2004) beskriver en frivillighet som en arena för ömsesidig altruism, ett ömsesidigt givande och tagande. Frivilligt arbete för samman olika grupper av människor i samverkan, som i sin tur stärker solidariteten och tilliten. Vilket därmed ökar det sociala kapitalet i samhället. Sociala band, ömsesidighet och gemensam aktion är kärnan i det sociala kapitalet. Yeung sammanfattar denna ömsesidighet och gemensamma arbetet i orden "Att göra tillsammans".

Motiv för hjälpgivande insatser i socialt arbete

Många frivilliga lägger ner ett stort engagemang i sina uppdrag. De uttrycker en önskan om att vara till hjälp och att vara till nytta utan att få ut något för egen del. En del av drivkraften sitter i hjälpmottagans glädje och tacksamhet.

Uppväxten, roll i familjen, eget engagemang i unga år och föräldrarnas eget engagemang har påverkat synen på det uppdrag de har idag.

En del fortsätter med sina åtagande och ser det som en fråga om moralisk förpliktelse.

Omsorgsrelationer går inte att lämna hur som helst. Många gör insatser över lång tid, i vissa fall över många år. Att trappa ner kräver lång förberedelse liksom att man måste avsluta arbetet på ett korrekt och hedervärdigt sätt. Det blir för många ett sätt att leva. Troligen håller motiven på att förändras. Den amerikanske forskaren Putnam pekar på att aktiviteter även om de är utförda i ett kollektivt sammanhang av ömsesidiga relationer, mer och mer kommit att få formen av individuella "självförverkligande" handlingar, löskopplade från kollektiva sammanhang. (Jeppsson Grassman 1997)

Habermann (2001) fann att människor ofta har flera motiv för sitt engagemang. Altruistiska motiv låg emellertid högst upp, stick i stäv med vad som förväntas av den postmoderna människan. I diskussionen om den "postmoderna människan" framstår den frivilligt engagerade individen som en motsägelse. Frivilligheten innebär ju, om än i varierande grad, ett engagemang för andra. Detta går inte ihop med bilden av en individ som mest är upptagen

av egen utveckling och välfärd. Äldre kvinnor bär i stor utsträckning upp kyrkans frivilliga arbete och tycks mer engagerade i andra uppgifter än direkt hjälparbete, dock med ett altruistiskt motiv. (Jeppsson Grassman 2001, Blennberger, mfl 2004)

I tabellen nedan presenteras ett utdrag ur medborgarundersökningen 1998 där man också tillfrågade befolkningen om religiöst engagemang. Uppgifterna bygger på intervjuer med 1104 personer mellan 16-74 år. I tabellen kan man se att motivet att göra nytta för andra är högst i Svenska kyrkan medan önskan att bidra till organisationens verksamhet är ett vanligare motiv, i en förening utan social inriktning.

Tabell 2

Främsta motivet till frivilliginsatsen (%)

Motiv	Frivilliga inom svenska kyrkan	Frivilliga inom andra kristna samfund	Frivilliga inom sociala föreningar	Frivilliga inom övriga föreningar
Personligt intresse/behov	38	44	36	51
Familjens behov	3	3	14	12
Önskan att göra nytta för andra	35	28	23	7
Önskan att bidra till verksamheten	19	25	20	25
Annat	5	-	7	5
Totalt	100	100	100	100

(Blennberger mfl. 2004 s 85, Jeppsson Grassman 2001, Tabell 4 s 63)

Undersökningen visade också att de flesta frivilliga blivit ombudda att engagera sig eller göra en viss insats. I studien ingår inte personer över 75 år.

Sammanfattning av de teoretiska perspektiven kopplat till frågeställningen.

Uppsatsens frågeställning handlade om vilka de frivilliga är. Enligt medborgarundersökningen 2005 är arketyper av den medborgare som gör en insats är en redan aktiv man eller kvinna. Som är mitt i karriären, välutbildad och välförankrad socioekonomiskt. En medborgare som har barn och är svenskfödd, som kommer från en familj med tradition av föreningsarbete, som har fler och antagligen tätare informella nätverk än andra och som dessutom gör informella insatser vid sidan om sitt övriga engagemang och

det ideella engagemanget. Sammanfattningen av studien visar också att resursstarka kvinnor i övre medelålder och äldre har ett brett frivilligengagemang. (Jeppsson Grassman et al 2005) Kyrkans frivilliga är i högre grad än i andra sociala organisationer, äldre och mer välutbildade. Kyrkan har i jämförelse med andra organisationer få frivilliga medarbetare från olika bakgrund och sårbara grupper.

I mina frågeställningar tar jag upp frågan om det finns skillnader mellan olika sammanhang där frivilligarbetet organiseras på olika sätt. Enligt medborgarundersökningen så *minskar* medborgarna sitt medlemskap i ideella organisationer men *ökar* sitt frivilliga engagemang, medan Yeung (2004) menar att studier visar att kyrkligt medlemskap, ökar de frivilliga insatserna.

Mitt syfte att studera vilka motiv det finns för frivilliga medarbetare är en central fråga för dem som vill engagera fler människor. Enligt Ulla Habermann (2001) är det altruistiska motivet, önskan om att göra något för andra och att vara till nytta de motiv som ligger högst upp. Yeung påpekar att motiv förändras med anledning av den tid vi lever i och personligen för var och en under vår livstid. Hennes octagonmodell på sidan 17 visar att den starkaste polen är att ge och ta emot. (Getting –giving) Både Yeung och Habermann menar att de frivilliga pendlar mellan olika ytterligheter beroende på den postmoderna tidens sätt att se varje individ mer fri att reflektera över sitt liv, där var och en vill ha både kontinuitet och förändring. Samtidigt som varje människa är beroende av sin historia och tradition vill man ha frihet att välja uppdrag och tid och plats för det.

Mitt syfte att beskriva vilka insatser de frivilliga gör presenteras i medborgarundersökningen 2005. Den visar att en stor procent av de frivilliga upp mot 70% sitter i styrelser eller har administrativa uppgifter. Därefter är 23% aktiva inom ledarskap och utbildning medan direkta hjälpinsatser inte görs av mer än 14%. I SOU 1999:84 betonas att medborgarskapet handlar om tillhörighet. Det frivilliga engagemanget är då som en hörnsten i tillhörighetsskapandet som i sin tur påverkar individen själv, men också är med och skapar tillhörighet för andra. Denna roll för frivilligheten kallar Yeung (2004) att *göra tillsammans* och som skapar både privat social kapital och socialt kapital i samhället. Den andra rollen som jag inte har tagit upp i min uppsats handlar om nyttigheten av frivilliga insatser. Vilka uppgifter kan läggas på de frivilliga och vilken roll spelar de frivilligas arbetsinsatser, (den sociala ekonomin,) i den ideella sektorn för den offentliga sektorn?

DEL III METOD

Nedan redovisas de metoder jag använt för att samla in de empiriska uppgifterna som ligger till grund för uppsatsens frågeställningar. För att kunna jämföra med det teoridelen och dess medborgarundersökningar har dels statistiskt material och uppgifter inhämtats från de olika arbetsplatserna. Jag har gjort fokusgruppsintervjuer i tre olika organisationer och kompletterat materialet med en enkät.

Statistiskt material

Svenska kyrkan

De nio församlingarna och diakonicentralen i Lund har vid ett besök i arbetslagen hösten 2004/2005 fyllt i uppgifter om antal frivilliga och deras arbetsuppgifter. Dessa uppgifter har sedan sammanfattats och uppdaterats våren 2006.

Alla arbetslag har också svarat på frågan hur man uppmuntrar sina frivilliga och hur de rekryteras. Övriga uppgifter har hämtats från Svenska kyrkans hemsida och i Kyrkoordningen (1999)

IM

Frivilligsamordnare på IM i Lund har sammanställt uppgifter på antal frivilliga och deras arbetsuppgifter. De har också svarat på frågan hur man uppmuntrar och rekryterar frivilliga. Övriga uppgifter om organisationen har jag funnit på deras hemsida.

Röda Korset

Regionombud och ordförande för Lundakretsen av Röda Korset har sammanställt uppgifter på antal frivilliga i organisationen och svarat på frågan om hur man uppmuntrar och rekryterar frivilliga. Uppgifter om organisationen finns på hemsidan och i en lokal folder.

Enkät

Samtliga deltagare i fokusgrupper har svarat på en enkät. Frågorna är till stor del hämtade ur material som använts av Ulla Habermann(2001) och Eva Jeppsson Grassman(2001). Frågorna var dels formulerade så att man måste anteckna svaren och dels så att man kunde ringa in alternativa svar.(Bil.2, Bil 3)

Fokusgrupp som metod

Mina kunskaper om fokusgrupper har jag hämtat i boken *Fokusgrupper* av Victoria Wibeck(2000).

Ordet fokus indikerar att diskussionen ska röra ett på förhand givet ämne. Ämnet initieras av ett stimulusmaterial av moderatorn i inledningen av gruppsessionen. Målet för fokusgruppen är att gruppdeltagare ska diskutera fritt med varandra. Det kan kallas en typ av gruppintervju, men med en forskningsteknik, där data samlas in genom gruppinteraktion runt ett ämne som bestäms av forskaren. Här har forskaren möjlighet att lyssna till **vad** deltagarna säger och **hur** det sägs det?

Syftet kan vara att studera innehåll: åsikter, attityder, tankar, uppfattning, argument och/eller interaktion mellan gruppdeltagare.

Denna metod kan också fungera i känsliga ämne och ge röst åt marginaliserade grupper.

Ämnet kan vara strukturerat eller halvstrukturerat. Om man använder ostrukturerad metodik gäller det att ha god ledarförmåga.

Gruppen kan sättas samman på olika sätt. Det kan vara homogena eller heterogena grupper.

Deltagarna kan ha gemensamma intressen eller spridning mellan åldrar, kön etc. Rekrytering till fokusgrupper kan ske genom

- Existerande listor
- Slumpmässigt urval
- Kontraktpersoner (snöbollseffekt)
- Uppsnappning
- Öppen ansökan

Moderatorns roll är att lyssna , föra in nya frågor, men är inte expert, rätt och fel finns inte.

Det är viktigt att ta hänsyn till den fysiska omgivningen; rummet, avståndet till varandra.

För att belysa ett forskningsämne krävs tre grupper med ett minimum av 4-6 personer.

Som förberedelse bjudes flera in, för ledaren är det viktigt att skicka påminnelse, och för deltagarna är det viktigt att lämna återbud så ersättare kan sättas in i tid. Det är viktigt att man inte blir för få. Intervjun bandas och en transkription av materialet kan vara fullständig eller en kortfattad rapport. Fokusgruppsintervjun kan kompletteras med ytterligare intervjuer, alternativa observationer eller enkäter. Ämnet fokuseras genom följande metod:

- *Öppningsfrågor* som handlar om fakta. Tas ej med i analysen.

- *Introduktionsfrågor* , öppna frågor som introducerar diskussionsämnet.
- *Övergångsfrågor*, som leder in ämnet i ett större perspektiv.
- *Nyckelfrågor*, två till fem stycken som man ägnar mest tid.
- *Avslutande frågor*. Diskussionen avslutas och moderatorn gör en kort summering.
- *Slutfrågan*. Är det något vi missat? Någon som vill lägga till något.

Man kan använda sig av stimulusmaterial (bild, film, citat, artiklar) för att väcka frågor och diskussion. Problem som kan uppstå med den här metoden är då redan existerande grupper, som känner varandra väl faller in i sina vanliga roller. Om alla istället är okända för varandra kan de bli osäkra eller så finns det en risk att viktiga ämnen inte kommer fram.

Moderatorns förförståelse kan påverka deltagarna svar då är det viktigt att moderatorn inte är expert på ämnet och inte tar ställning. Moderatorns roll är att finna balans mellan att uppmuntra åsikter och instämmande för att inte påverka gruppen.

Ostrukturerade fokusgruppsintervjuer kan låta egna intressen styra och gör det svårt att analysera materialet. Författaren menar gruppdeltagarna kan få en symbolisk ersättning.

Min användning av fokusgruppsintervju

Jag valde tre fokusgrupper, Svenska kyrkan, IM – Individuell Människohjälp och Röda Korset. Jag e-postade till tre kollegor i respektive organisation och genom dem fick jag kontakt med lämpliga grupper.

Alla inblandade fick ett brev där jag beskrev vad vi skulle göra.

Jag bad om fem deltagare i varje grupp vilket ledde till att det blev fyra deltagare från Svenska kyrkan och Röda korset och sex från IM.

Min förförståelse i ämnet är stort. För att inte detta skulle ge upphov till problem hade jag strukturerat frågorna. Trots min erfarenhet av att leda samtalsgrupper, var detta en ny situation och svårare att hålla sig utanför diskussionen än jag trodde. Jag har skrivit ut hela materialet.

Pga. några svaga röster har visst bortfall skett.

Forskningsetiska aspekter med hänvisning till intervjupersonerna. Fokusgrupperna bestod av sammanlagt 14 personer. Då några önskar konfidentiell behandling har alla grupper behandlats lika. Vilket betyder att jag redovisar citaten, genom att tala om kön, deras medelålder och vilken organisation den frivillige medarbetaren representerar.

Alla deltagare fick en symbolisk ersättning med ett bidrag till Lutherhjälpens och som ett tecken på det fick deltagarna en Lutherhjälpssymbol.(Bil 1)

DEL IV RESULTAT

Resultatet av den empiriska undersökningen presenteras nedan i form av statistik utifrån de tre organisationerna var för sig, som främst visar antal frivilliga och vilka uppgifter de frivilliga medarbetarna har. Den följs av en sammanfattande redovisning av enkäten som främst visar de frivilliga medarbetarnas motiv och avslutas med resultatet av fokusgruppsintervjuerna, med belysande citat.

Statistik

För att på bästa sätt kunna jämföra de statistiska uppgifterna med de uppgifter som medborgarundersökningen 2005 (Jeppsson Grassman & Svedberg, 2005)), som finns på sidan 16 i uppsatsen, använder jag mig av samma rubriker när det gäller vilken sorts frivilliga insatser som görs. Under varje rubrik har jag beskrivit exempel på de uppgifter som finns i respektive organisation. Jag har lagt till uppgifter om det finns anställda i verksamheten och om man har självständiga uppdrag eller är medhjälpare. Alla tabeller visar uppgifter om antal personer som är aktiva frivilliga medarbetare. Antal kvinnor och män i verksamheten framgår endast av svar från verksamhetsansvariga.

Röda korset - Lundakretsen

Styrelsen består av 10 ordinarie ledamöter, 3 suppleanter och 3 adjungerade. Samtliga är kvinnor. Alla har olika ansvarsområde. Ordförande är Inger Larsson. Förutom styrelseuppdraget har alla frivilliga uppdrag. Ordförande uppskattar att Lundakretsen har ca 125- 150 aktiva, som går mellan verksamheterna. Ibland tar man mer ansvar och ibland time-out för att sedan återkomma. Medelålders och äldre dominerar men flera yngre är också aktiva. Flest kvinnor men också några män är engagerade. Inger Larsson uppger att det är ett fantastiskt ansvarstagande inom grupperna och man håller vad man lovar. Medarbetarna är ambitiösa, villiga att gå kurs och lära sig mer. Helt utan ersättning. Därför tackar kretsen en gång om året genom att bjuda alla på en vårutflykt. Lundakretsens lokalförening har en central lokal i Lund. Expedition bemannas av frivilliga. Härifrån drivs följande verksamheter:

Tabell 3

Antal personer i Röda Korsets Lundakrets som gör frivilliga insatser som samordnare eller medhjälpare, samt om det finns anställda som ansvarar för verksamheten. Totalt 167 medarbetare varav flera gör mer än en insats. De 17 i styrelsen är exempel på det. Ordförande uppskattar antal aktiva till 125- 150 personer.

Uppgifter	Anställd ansvarig	Frivillig ansvarig samordnare	Frivilliga medhjälpare
Utbildning eller ledarskap (Kursverksamhet såsom utbildning i Första hjälpen och Barnolycksfall)	(Lärare kommer från regionkontoret)	1	
Styrelseuppdrag/administration (Bemanna expedition)	Nej	17 styrelse 10 exp.	--
Information/opinionsbildning Informationssektionen	Nej	1	--
Penninginsamling Insamlingssektionen; praktiska aktiviteter som tillverkning av påskris och höstmarknad.Bössinsamling	Nej	5	45-50
Direkta hjälpinsatser (Sygrupp, Anhöriggrupp, Kontakt och besökstjänst, sociala sektionen, Sjukhusvärdinnor)	Nej	7	75 inkl. några män
Andra insatser Inköp av material	Nej	1	--
Totalt antal frivilliga medarbetare		42	120-125
Total summa			167

IM i Lund

På IM:s lokalkontor i Lund finns tre anställda, två kuratorer och en frivilligsamordnare (två kvinnor och en man.) En kurator arbetar med verksamheten i Malmö Här finns också flera praktikanter. Frivilligsamordnare Olof Samuelsson uppskattar att de frivilliga i Lund är ca 200 mellan 15-80 år. Uppskattningsvis är 85 % kvinnor. Hälften är under 40 år. I den yngre åldersgruppen finns också de flesta killarna. En stor medhjälpargrupp är också mellan 60-80 år. Tack vare erbjudande om volontärarbete utomlands får man många kontakter med unga människor, vilken är en förklaring till att man har många under 40 år i sin verksamhet. De frivilliga uppmuntras med i kontakt med andra och frivilligsamordnare. Alla inbjuds till julfest, som inte är välbesökt av de yngre medarbetarna, samt till andra aktiviteter som IM ordnar. IM har flera centralt belägna lokaler. Härifrån drivs följande verksamheter:

Tabell 4

Antal personer knutna till IM:s lokalkontor i Lund som gör frivilliga insatser som samordnare eller medhjälpare, samt om det finns anställda som ansvarar för verksamheten. Ca 200 frivilliga, varav 85% kvinnor.

Uppgifter	Anställd ansvarig	Frivillig ansvarig samordnare	Frivilliga medhjälpare
Utbildning eller ledarskap Tjejgrupp, Studiecirkel, svenska, komvux	Ja	5	8-10
Styrelseuppdrag/administration	Ja	15	5
Information/opinionsbildning	Ja		30
Penninginsamling Försäljning, julmarknad, världens barn, föredrag	Ja		30
Direkta hjälpinsatser Grupper för kulturmöten och integration:(IVIK-gruppen Läxläsninggruppen)Självhjälpsgrupper:	Ja	5	15-20
Andra insatser Café Plattformen IM-10:an Secondhandbutik, IMs butik Packgrupp av varor	Ja	15	60-65
Totalt antal frivilliga medarbetare		40	148-160
Total summa			200

Svenska kyrkan i Lund

Då Svenska kyrkan i Lund driver ett omfattande socialt arbete genom Diakonicentralen redovisar jag resultaten av uppgifterna separat från församlingarnas arbete.

Diakonicentralen

Diakonicentralen leds av en diakoniföreståndare och sex anställda medarbetare, fyra kvinnor och två män. Diakonicentralen driver öppen verksamhet som riktar sig till hemlösa, ensamma, drogmissbrukare och andra i behov av stöd. De frivilliga medarbetarna på Diakonicentralen är oftast mellan 40-60år ca 40% är män. Några få är pensionärer och ett tiotal studenter framförallt från den juridisk utbildningen som erbjuder rådgivning och studerande från pastoralinstitutet som håller i andakter. Sammanlagt finns här ca 40- 50 frivilliga medarbetare. Medarbetarna får uppmuntran bland annat genom julluncher och utflykter. (Diakonicentralen samverkar också med kommunen, och driver här kriscentrum för män, kvinnor och barn samt verksamhet för barn till missbrukare. Här finns fyra deltidsanställda, tre kvinnor och en man. I samverkan med Region Skåne, har man tillgång till läkare och sjuksköterska.)

Diakonicentralen har flera lokaler i centrala Lund och norra Lund. Härifrån drivs följande verksamheter.

Tabell 5

Antal personer knutna till Diakonicentralen i Lund, som gör frivilliga insatser som samordnare eller medhjälpare, samt om det finns anställda som ansvarar för verksamheten. Ca 40- 50 frivilliga medarbetare i verksamheten. Varav ett tiotal är män. Flera medarbetare gör mer än en insats.

Uppgifter	Anställd ansvarig	Frivillig ansvarig samordnare	Frivilliga medhjälpare
Utbildning/ledarskap (studiecirkel spanska, samtalsgrupp, tjejkväll,mm)	Ja	1	2-5
Styrelseuppdrag/administration (diakoninämnd/praktiska uppgifter)	Ja	10 varav 1 man diakoninämnd	2
Information/opinionsbildning (Genom samverkan Diakoniföreningen, med Uggleboden, lördagskaffe, föredrag mm)	Ja	2	3-5
Penninginsamling (föredrag,kollektivädjan, julmarknad, försäljningar, möbelförsäljning)	Ja	-	10
Direkta hjälpinsatser (sjukvård, fotvård, juridisk rådgivning, närvarande medmänniska i öppen verks.)	Ja	4	5
Andra insatser (Luncher, söndagsöppet, andakt, klädsortering, djurskötsel, chaufför, möbelrenovering, städ, trädgård, medhjälpare i Uggleboden)	Ja	5-6	15-20
Totalt antal frivilliga medarbetare		22-23	37-47
Total summa			59-70

Lunds nio församlingar

Lunds kyrkliga samfällighet har ca 200 anställda, varav de nio församlingarna har sammanlagt ca 100 anställda. Ca 1650 personer gör frivilliga insatser. Av dessa är ca 660 körmedlemmar. Varje församling har en eller flera lokaler där verksamheter bedrivs enligt nedan.

Tabell 6

Antal personer knutna till församlingarna i Lund, som gör frivilliga insatser som samordnare eller medhjälpare, samt om det finns anställda som ansvarar för verksamheten. De frivilliga gör insatser i flera verksamheter.

(Siffror inom parantes är uppskattade av mig utifrån den statistik församlingarna har lämnat och den statistik som saknas från vissa församlingar.)

Uppgifter	Anställd ansvarig	Frivillig ansvarig samordnare	Frivillig a medhjälpare
Utbildning eller ledarskap (kör-, barn-, ungdoms-, konfirmand-, grupp-, samtals- scout- studiecirkelledare i alla åldersgrupper)	Ja, här finns många anställda	70	170
Styrelseuppdrag/administration (kyrkoråd, styrelse för kyrkans ungdom, sekreterare, praktiska insatser för utskick etc.)	Ja	134 styrelse (50 män) 10 KU	20 adm.
Information/opinionsbildning (amosredaktör, församling /nyhetsblad, levande julkrubba, mm)	Ja	5	(70)
Penninginsamling (Syföreningsgrupper/pyselgrupper/ Lutherhjälp/Mission/ SKUT och annan insamlingsverksamhet.	Ja	13	100
Direkta hjälpinsatser (besökstjänst)	Ja	44	(50)
Andra insatser (i café, lunch-, trädgård-, gudstjänst-, gruppverksamhet. Samt körmedlem.	Ja	24	660 kör 250 (30)
Totalt antal frivilliga medarbetare		300	660+990
Total summa			1650

Sammanfattning av statistiska uppgifter

Nedan har jag sammanfattat resultatet av den statistik som lämnats. För att lättare få en uppfattning om skillnader och likheter mellan denna undersökning och medborgarundersökningarna har jag sammanfattat hur många som gör olika typer av insatser i %. Med anledning av skillnader i de olika materialens storlek ger det inte riktigt en rättvis bild, eftersom medborgarundersökningarna omfattar ett större intervjumaterial.

Röda Korsets styrelsemedlemmar, Diakonicentralens frivilliga och även andra har fler olika uppgifter i sin organisation. Det betyder att antal uppgifter inte till fyllo stämmer med antal frivilliga medarbetare. I sammanfattningen är därför alla rapporterade frivilliguppgifter medräknade. Eftersom det inte finns körer i de andra organisationerna ingår körmedlemmar i Lunds nio församlingar *inte* i materialet.

Röda korset skiljer sig från de andra organisationerna genom i hög grad rikta sig tydligt ut mot andra, i direkta hjälpinsatser och in mot föreningen genom aktiviteter som leder till

insamling av pengar till verksamheten. Styrelsemedlemmarna är också mycket aktiva i dessa aktiviteter.

De andra organisationerna har flest frivilliga i verksamheter som till största delen är s.k. andra insatser som i detta fallet handlar om gemenskap och gruppverksamheter. Lunds nio församlingar har fler som ägnar sig åt utbildning och ledarskap än de övriga. I genomsnitt har alla organisationerna få i styrelseuppdrag och administrativa uppgifter. Det är också ett lägre antal som ägnar sig åt information och opinionsbildning. Enligt muntliga uppgifter är männen i minoritet i alla organisationer.

Tabell 7

Typ av insats, andel i % i de tre organisationerna Röda Korset, IM , Diakonicentralen och Lunds nio församlingar.

	Röda korset Lundakretsen (167 pers)	IM i Lund (200)	Diakonicentralen, Svenska kyrkan (70 pers)	Lunds nio församlingar (1650 – kör 660=990)
Utbildning eller ledarskap	0,6	7,5	8,6	24
Styrelseuppdrag/ administration	16,2	10	17,1	16
Information/ opinionsbildning	0,6	15	10	7,5
Penninginsamling	33	15	14,3	13
Direkta hjälpinsatser	49	12,5	12,9	9,5
Andra insatser	0,6	40	37,1	30
Totalt	100	100	100	100

I medborgarundersökningarna (Olsson et al 2005 Tabell 10, Blennberger et al 2004) i Tabell 1 sidan 15 kan man utläsa att det stora flertalet har styrelseuppdrag och administrativa uppgifter, det gäller även inom Svenska kyrkan och frivilliga i sociala föreningar. Därefter är uppgifter som penninginsamling det vanligaste. Hjälpinsatser till okända genom olika organisationer är lågt i medborgarundersökningen liksom i denna studie med undantag av Röda korset. Det framgår tyvärr inte av medborgarstudien vilka uppgifter som räknas som administrativa. Däremot gör de frivilliga i denna undersökning många andra insatser som redovisas i den nedersta raden. I den uppgiften ingår ansvar för gemenskapsbefrämjande mötesplatser som caféer och lunchverksamhet. Flera är också engagerade i försäljning genom olika sorters butiker.

Enkät

Fokusgruppsdeltagarna fick alla svara på en enkät som komplement till fokusgruppsintervjun.

För att inte utelämna de få intervjupersonerna har jag gjort en sammanställning av svaren.

Den totala svarsfrekvensen på respektive fråga finns i bilaga 3.

De intervjuade för kyrkan och Röda korset var engagerade i besöksverksamhet medan IM:s frivilliga engagerade sig i en läxhjälsgrupp. Kyrkans besökare var mellan 36-75 år medan Röda Korsets besökare var mellan 64-73 år. IM:s frivilliga hade en ålder mellan 22-31 år. Sammanlagt träffade jag 14 personer.

Det stora flertalet hade själva tagit initiativ till den uppgift de var engagerade i. Någon hade läst om att man sökte frivilliga och endast tre av dem blev direkt tillfrågade.

De hade varit aktiva i sina organisationer allt från 3 månader till 25 år. De hade inte fått mycket utbildning, endast den obligatoriska endagars kursen i Röda Korsets regi eller de träffar man hade med besöksgruppen. Några som varit aktiva längre hade erbjudits utbildningar och en av IM:s frivilliga medarbetare hade gått deras studiecirkel, som sedan ledde till ett engagemang.

Alla utom fyra hade haft flera frivilliga uppdrag tidigare. Hälften var passiva medlemmar i andra föreningar. Däremot var de äldre mer engagerade i hjälp till grannar och barnbarn medan de yngre engagerade sig i studentlivet. Alla IM:s frivilliga som hade en lägre medelålder än de övriga och en yngre besökare var engagerade i andra nätverk, som kompisgrupper/musikgrupper/ mm.

Deras motiv till uppdragen kan sammanfattas genom de svar som de kunde ringa in på enkäten om vad som mest stämde överens med deras uppfattning om sitt uppdrag. Jag har tagit med de tio svar som de flesta var överens om.

Tabell 8

De viktigaste motiven i antal personer som svarat.

Personliga behov	Gör mig tillfreds med mig själv	11
Nytta	Det är viktigt att hjälpa andra	11
Nytta	Jag får möjlighet att engagera mig i det som känns viktigt	11
Lärodimension	Frivilligt arbete ger mig en ny syn på saker och ting	11
Lärodimension	Jag lär mig umgås med olika sorters människor	11
Personliga behov	Jag känner att det är bruk för mig	10
Nytta	Viktigt att göra en frivillig insats för samhället	9
Lärodimension	Jag lär mig mer om mina egna svaga och starka sidor	9
Personliga behov	Få nya vänner	9
Bidrar till verksamheten	Utför en viktig uppgift i föreningen	7

I enkäten har varje deltagare i fokusgruppen med egna ord beskrivit vad uppdraget/insatsen betyder för dem. Yeungs octagonmodell, som beskrivs på sidan 16, visar vilka drivkrafter det finns både som poler mot varandra och som interaktion mellan varandra. Med utgångspunkt från modellen har jag lyft fram några av svaren, som jag citerar ur enkätmaterialiet.

- Den starkaste polen är ge och ta emot.(giving-getting)

"Man känner sig betydelsefull, värdefull. Jag får så mycket tillbaka också av dem jag hjälper."
(Kvinna >50år kyrkan)

"Besöken ger mig väldigt mycket, att känna sig behövd, även om det kan anses egoistiskt" (Kvinna 65år RK)

- Att det jag ger också kan vara en väg till handling har två av de intervjuade särskilt lyft fram.

Ge och handla (giving- action)

"Det ger glädje och tillfredställelse på ett sätt som mitt jobb inte gör. Något man ser fram emot och som motiverar till fortsatt arbete för integration och jämlikt/jämställt samhälle." (Man 25 IM)

"Jag känner att jag hjälper dessa barn och att min insats förhoppningsvis gör en nytta för dem nu och i framtiden" (Kvinna 25år IM)

- Dimensionen att lära sig nytt och upptäcka mer av världen och sig själv är en drivkraft som är tydlig i intervjuerna utifrån modellen är de polerna att ge och förnyelse (giving-newness).

”Jag känner att jag gör en insats och träffar många trevliga människor genom mitt uppdrag”

(Kvinna 65år RK)

”Kontakt med människor från andra kulturer. Jag känner mig betydelsefull” (Kvinna 25år IM)

- Polerna kan också vara att man får ta emot och det ger anledning till egen reflektion, att ta emot och reflektion.(Getting and thought)

”Att sitta ned i lugn och ro med ungdomarna gör att jag lär mig mycket om dem men också om mig själv och mitt sätt att vara.” (Kvinna 25år IM)

- Att få tillbaka mycket från dem man möter beskrivs av flera, men också att det ger en närhet till det liv man lever. Här kan polerna ge- ta emot och närhet kan beskrivas med nedanstående citat. (getting- proximity)

”Utan att ana det får man så oerhört mycket tillbaka. Det är en gåva att finnas till för någon annan”

(Kvinna >50år Kyrkan)

Fokusgruppsintervju

De tre fokusgruppsintervjuerna valdes ut genom de direktkontakter jag hade med de ansvariga i de olika organisationerna. Ämnet var i förväg bestämt och jag hade frågeställningar som jag utgick ifrån. För att komplettera intervjun svarade alla också på en enkät.(se bilagor)

Min roll som moderator att lyssna och föra in frågor var svår. Ibland var gruppen inte så talför och ibland var den mycket talför.

Intervjugrupperna blev inbördes mycket olika. Min första intervju gjorde jag med kyrkans grupp. De intervjuade kände inte varandra personligen men hade kännedom om de andra. Denna grupp blev en tyst och eftertänksam grupp som bestod av fyra personer varav en man. Två av dem är pensionärer och två är i aktiv ålder. Var och en av gruppens medlemmar har enskilda personer att besöka och träffas tre-fyra gånger per termin på besöksgruppträffar. Jag kände några av dem lite grann och kan på så sätt ha påverkat gruppen i att uttrycka det som jag ville få fram. I den inspelade intervjun hör man att det är långa pauser mellan frågorna. Jag la därför till frågor för att få fram mer material.

Röda korset gruppen kände varandra. De var fyra ganska nypensionerade kvinnor.

Denna grupp delade troligen inte så ofta sina erfarenheter, så intervjun fick nästan rollen av en handledningsgrupp och planeringsgrupp. De blev upptagna av en del egna ärenden och jag fick en handledarroll. Stort bortfall för diskussion som inte rörde mina frågeställningar.

Den tredje gruppen från IM bestod av sex unga människor, fyra studenter och två yrkesverksamma, tre kvinnor och tre män. De kände varandra väl. De var mycket trygga med varandra, vana att uttrycka sig och delade gärna med sig, av sina erfarenheter. Här fungerade fokusgruppsidén bäst för mig som moderator. Jag är tacksam för att jag gjorde en enkät som var och en enskilt fick svara på som är till stöd för mina frågeställningar. Deltagarna i grupperna Röda korset (RK), var kvinnor mellan 64-73, beskrivs i citaten som Kvinna ≈ 65 år. I Kyrkans grupp var det tre kvinnor och en man, 38-75år två pensionärer och två under 50. De beskrivs Kvinna >50 eller kvinna eller man 65+.

IM:s fokusgrupp bestod av unga män och kvinnor mellan 22- 31 år. Beskrivs som man eller kvinna, ≈ 25 år.

Resultat at fokusgruppsintervju

Resultatet av fokusgruppsintervjun redovisar jag genom att sammanfatta de kategorier av motiv som tydligast framkom ur intervjuerna med belysande citat. Sedan kommer jag att beskriva skillnader mellan grupperna och mellan olika kategorier i grupperna.

De intervjuade i fokusgrupperna var överens om *vikten* av att det finns *frivilliga medarbetare*. De uttryckte behovet av frivilliga, i ett tufft samhälle, vikten av ledarskap och en pålitlig organisation bakom sitt engagemang.

”Det är ett tufft samhälle, inte lätt för de svaga.”
(Kvinna >50 år, kyrkan)

”Så det är tur att det finns folk som ställer upp frivilligt.”
(Kvinna ≈25år IM)

”Ledarfigurer måste ta på sig det största ansvaret.”
(Kvinna ≈25 IM)

”Röda Korset ha ren väldigt god klang, ett gott rykte.”
(Kvinna ≈65, RK)

De *drivkrafter* som framkommer som de viktigaste hos respondenterna för att göra frivilliga insatser handlar både om att utöva sin tro, önskan om att få ge vidare det man själv fått. Det handlar också om egna självupplevda erfarenheter av de behov som finns i samhället och om att vara förebild.

”Det här med att det sociala engagemanget ökat. Det är kanske för att samhället inte tar sitt ansvar./.../ Man känner att man måste göra något själv istället.” (Kvinna ≈25 IM)

"Jag tycker själva att jag har fått så mycket att jag vill ge tillbaka" (Man 65+ kyrkan)

"Det blir fler och fler hemlösa, många känner att de måste göra något" (Kvinna ≈25 IM)

"Att utöva praktisk sin tro." (Kvinna >50 kyrkan)

"Jag har upplevt att mina föräldrar saknade någon sådan person, när mina föräldrar bodde i Borås och deras barn på olika håll. Jag tänkte inte på RK då. Det hade varit jättebra."
(Kvinna ≈ 65 RK)

När man inte har egna barn, det man själv fick en gång, få ge till andra, sprida vidare.
(Man ≈25IM)

"Jag tänker också som föräldrar, att vi gör det här, det väcker tankar hos våra barn och deras familjer." (Kvinna >50 kyrkan)

Andra motiv som framkom ur intervjumaterialet visar att det framförallt är altruistiska motiv. Flera har en önskan att göra något för andra. Det handlar också om att man som frivillig får tillbaka, trots att det ibland upplevs som svårt, eller tidskrävande.

".. när jag inte har dem(familjen) att pyssla om så kan jag ha möjlighet att göra något för någon annan" (Kvinna >50 kyrkan)

"Hoppas att jag kan hjälpa någon att få det lite roligare i livet" (Man 65+ kyrkan)

"Jag kom in på det innan jag blev pensionär, att jag ska syssla med andra./.../Varför då inte de äldre som sitter ensamma och som gärna vill ha kontakt." (Kvinna65+ kyrkan)

Det var besöksverksamheten. Det var så viktigt för min mamma och jag ville återgälda.
(Kvinna ≈ 65 RK)

"Det är jättetrevligt. Det är otroligt givande för egen del, fast att den damen är otroligt jobbig."
(Kvinna ≈ 65 RK)

"Uppdraget ger mycket tillbaka, när man tänker på det." (Kvinna >50 år kyrkan)

"Ett bra forum att få göra det här. Vilken glädje när de kommer hit frivilligt på onsdagskvällarna och gör läxor. Man sitter nästan i två timmar. Man hjälper dem lite grann och ger dem uppmuntran." (Man ≈25 år IM)

Både äldre och yngre uttryckte sin vilja att arbeta med andra människor. De äldre hade i högre grad upplevt ett behov av ensamhet hos äldre, medan de yngre talar om att få kunskaper och erfarenhet. Dels finns ett behov av att fylla livet med något annat, samt motiv om att få kunskap och erfarenheter inför framtiden är också viktiga. Att man lär sig saker och att det också är spännande att komma andra människor nära.

"Det betyder att man som frivillig engagerar sig på ett annat sätt. Man gör det mer för att man är intresserad av det" (Man ≈ 25 år IM)

"Hur det har växt vet jag inte riktigt, det (engagemanget) har kommit så småningom, med åren."
(Man 65+ kyrkan)

”Man känner att man behöver något helt annat.” (Kvinna ≈25 IM)

Man lär sig så mycket. (Kvinna ≈25 IM)

Intervjupersonerna ger gärna av sin tid, men både äldre och yngre nämner behov av att göra annat och sätta gränser för arbetet. Den största skillnaden ligger i att de yngre betonar i högre grad att det är en tidsbegränsad aktivitet som man gör så länge man tycker det är roligt.

”Man måste sätta gränser, tror jag. Det kan nog ta hur mycket tid som helst.” (Kvinna ≈65 RK)

”Man vill göra lite annat än ideellt arbete när man är pensionär” (Kvinna ≈ 65 år RK)

”Man håller på så länge det är roligt.” (Kvinna ≈25 år IM)

”När man jobbar får det inte ta alltför mycket tid. Man vill göra andra saker också (Man ≈25 år IM)

”Man kan påverka lite själv, när man är besökare” (Kvinna ≈ 65 år RK)

Alla grupper uttrycker vikten av att ha en organisation bakom sitt engagemang. Den största skillnaden mellan organisationerna är vilken anknytning man upplever att man har till den. IM-gruppen har en lösare koppling och känner sig hemma i sin grupp. RK-gruppen är både frivilliga och styrelsemedlemmar och känner stort ansvar för organisationen. Kyrkans grupp känner ansvar för sitt uppdrag i relation till en av de anställda.

”Det kändes som att det var den mest seriösa organisationen.” (Man 65+ kyrkan)

Viktigt att ha en organisation i ryggen. Trygghet, det händer så mycket. (Kvinna ≈65 år RK)

” Man visste lite om den och det verkar vara en stor organisation” (Kvinna ≈25 år IM)

”Det var inte själva organisationen att det blev IM utan mer aktiviteten (Man ≈ 25år IM)

”Att det blev kyrkan för min del var en ren tillfällighet” (Kvinna 65+ kyrkan)

”Jag har svårt att identifiera mig med IM, det är med denna gruppen.” (Man ≈ 25 år IM)

Intervjugrupperna fick också delge sina tankar om hur man kan rekrytera fler medarbetare. De viktigaste handlar om personlig kontakt. Man vänder sig till bekanta med en muntlig förfrågan. Flera uttrycker också vikten av att ha balans mellan frivilliga och mottagare. Viktigt att organisationen har något att erbjuda. Samtidigt som det ska finnas en öppenhet att låta intresserade ta initiativ själva för att få kontakt.

”Genom att prata med vänner och bekanta, tala om hur mycket det kan ge.” (Kvinna 65+ kyrkan)

”Lite mer personligt utan att tala om vem som behöver besök.” (Man 65+ kyrkan)

”Låta de som är intresserade ta initiativ till kontakt. ” (Kvinna ≈25 år IM)

*”Man måste ha något att erbjuda. Där behöver vi folk. Så det inte tar stopp när någon frågar.”
(Kvinna ≈25 år IM)*

”Vi måste ha balans, så vi inte får för många besökare.” (Kvinna≈ 65 år RK)

”Jag tror att det är viktigt att det finns en eldsjäl. En som drar med folk.” (Kvinna ≈25 år IM)

Sammanfattning av uppgifter i resultatdelen.

Utifrån uppsatsens frågeställningar om *vilka de frivilliga är*, och *vilka uppgifter de gör*, visar resultaten att Röda korsets frivilliga medarbetare är ambitiösa ansvarstagande medlemmar, domineras av medelålders och äldre kvinnor som gör stora hjälpinsatser och samlar in pengar. Verksamheten är helt dominerande av frivilliga insatser. Styrelsen är helt dominerad av kvinnor och ett fåtal män är engagerade som medhjälpare i olika verksamheter.

IM har två anställda, en man och en kvinna som stödjer de frivilliga medarbetarna att göra självständiga insatser. Här är det betydligt fler yngre medarbetare mellan 20-30 år, troligen med anledning av volontärverksamheten för utlandstjänst som många är intresserade av och som i sin tur leder till arbete även på lokalplanet. I denna åldersgrupp finns flera unga män. Ändå är ca 85% av de frivilliga medarbetarna kvinnor. De flesta frivilliga är engagerade i café och butikverksamhet samt i hjälpinsatser för barn/ungdom och integration.

Svenska kyrkans församlingar har störst bredd. Här finns frivilliga medarbetare i alla åldrar även om de yngsta och de äldsta dominerar. De unga arbetar mest inom konfirmand och ungdomsverksamhet och de äldre med direkta hjälpinsatser, framförallt i besöksverksamheten. Enligt muntliga uppgifter är det få män i alla åldersgrupper. I styrelser är det också övervägande kvinnor, jämfört med alla styrelser i de nio församlingarna är 37% män. Diakonicentralen har flest medelålders medarbetare som gör insatser för gemenskap och mötesplatser, i viss mån i direkta hjälpinsatser. I denna grupp finns också flera män, men de allra flesta är kvinnor.

Jag kan inte peka på några skillnader mellan mäns och kvinnors engagemang i olika aktiviteter. Däremot är det tydligt att männen är mycket få i alla de tre organisationerna som jag har undersökt. Det gäller både i styrelsearbete och direkta uppgifter som frivilliga medarbetare.

Uppsatsens frågeställningar *om motiv för frivilligt arbete* och *skillnader mellan grupperna* fick svar genom enkäten och fokusgruppsintervjun. Enkäten visade att motiv för att engagera

sig handlar både om personliga behov att få ge tillbaka en del av vad man själv fått, att göra nytta för andra och att lära sig nya saker om andra och sig själv.

Genom fokusgruppsintervjuerna bekräftades resultaten i enkäten och visade att drivkraften bakom engagemanget kunde hämtas både i de samhällsproblem man såg och egen erfarenhet av vilka behov som finns.

Skillnaden mellan åldrar handlar mer om ingång i engagemanget. Om det skett i samband med pensionen har det handlat om att man sett behov av att företrädesvis äldre människor sitter ensamma. De yngre har uttrycker ett annat förhållande till sin uppgift än de äldre. De vill engagera sig i en viss aktivitet för att den känns viktig. De yngre till skillnad från de äldre uttrycker också mer av att det är en tidsbegränsad uppgift man gör så länge man tycker det är roligt. De äldre uttrycker dock möjligheten till att påverka sin uppgift och göra den mer eller mindre engagerat i olika tider. Flera oavsett ålder uttrycker att det finns annat att göra utanför sitt ideella uppdrag.

Andra skillnader i organisationerna är att IM-gruppen upplever sig fria i förhållande till IM som organisation, de menar dock att ett stabilt ledarskap, dvs anställda ger hela arbetet en grund att stå på och uttrycker behovet av en eldsjäl som driver verksamheten framåt och i sin tur blir själva förutsättningen för hur uppgifterna kan genomföras. Röda korsgruppen har själv allt ansvar och bär på det sättet upp hela organisationen, från styrelsearbete till det stora hjälparbetet som enligt resultatet uppgår till 50 % av deras verksamhet. Kyrkans frivilliga har en specifik uppgift i organisationen och är i högre grad knutna till en anställd handledare. Motiv och drivkrafter skiljer sig inte mellan grupperna. De yngre betonar önskan om att lära sig om sig själv och andra, något mer än de äldre.

Kyrkans frivilliga har en specifik uppgift i organisationen och är i högre grad knutna till en anställd handledare.

Uppsatsens syfte *om rekrytering och uppmuntran* av frivilliga medarbetare besvarades främst i enkäten och av medarbetare på respektive organisation.

Enkäten visade att de flesta hade tagit eget initiativ till kontakt med organisationen. Några hade blivit tillfrågade om ett specifikt uppdrag. Inom samtliga organisationer hade människor både blivit tillfrågade och sökt på eget initiativ. Röda korset, IM och kyrkan erbjuder utbildningar och kurser till sina frivilliga. Besökare hade träffar och studiedagar. Röda korsets lokalavdelning bjöd alla medarbetare på vårutflykt en gång per år. Kyrkans olika församlingar och Diakonicentralen bjöd ofta på jullunch eller motsvarande samt erbjöd ibland utflykter och ganska ofta bokgåvor. IM inbjöd till julfest (där de yngre sällan kom med) och vissa

fortbildningar. Nytt för i år var ett Britta Holmström stipendium som gav några möjlighet till ett studiebesök utomlands. Uppmuntran kan också ges i form av en tårta eller annan gåva.

DEL V ANALYS

För att lyfta upp likheter och skillnader mellan teoridelen och resultatdelen av min undersökning, har jag delat in analysen i tre delar utifrån de frågeställningar och syfte som min undersökning har. Jag börjar med de frivilliga medarbetarna och deras arbetsuppgifter för att sedan titta närmre på drivkrafter och motiv och avslutar med frågeställningen om hur medarbetare rekryteras och uppmuntras. Jag hänvisar ibland till Jeppsson Grassman , Olsson och Svedberg (2005), den kallas i fortsättningen endast medborgarundersökningen 2005.

De frivilliga medarbetarna och deras arbetsinsatser

Som framkommit ur resultaten har frivilliga medarbetare ett stort ansvar och gör otroligt många olika uppgifter inom sina respektive organisationer. Uppgifterna riktar sig från organisationen till mottagare av stöd och hjälp, som till exempel besöksverksamhet, sjukhusvårdinnor, gruppverksamheter och gemenskapsfrämjande mötesplatser som caféer. Frivilliga är också engagerade i verksamheter som gynnar den egna organisationen som till exempel försäljning, insamling av pengar, information, medverkande i gudstjänst och i körverksamhet. Enligt de statistiska uppgifterna är det få som arbetar med frågor som rör information och opinionsbildning i just dessa organisationer. IM har något fler än de övriga. Kanske beror det på att både Röda Korset och Svenska kyrkan är så stora organisationer och att det finns anställda på regionkontor och huvudkontor som arbetar med dessa frågor.

Jag saknar att det inte i denna studie framkommer att man är en röst, utåt mot resten av samhället, mot myndigheter. Det mesta arbetet sker i det tysta och har mer en karaktär av service, där samhället(det offentliga) inte räcker till. Det stöds av Lundström(2004) och Olsson(1998) som beskriver att socialt aktiva organisationer har förändrat sitt arbete från att vara en röst för de svaga grupperna i samhället till att bli utförare av kommunal service. Samtidigt vet jag att en del av dessa organisationers verksamhet också bygger på samverkan med kommunen och samtal med politiker om situationen för olika medborgargrupper. Det kan vara så, att få av de frivilliga är engagerade i detta arbete som istället drivs av de anställda.

Enligt medborgarundersökningen 2005 gör en stor del av befolkningen upp mot 70% administrativa uppgifter eller styrelseuppdrag. Det är en väldigt hög siffra och stämmer inte

alls med de uppgifter jag fått fram. Här är de flesta engagerade i det som medborgarundersökningen kallar andra insatser som vänder sig till andra i samhället, mycket för att skapa sammanhang och gemenskap. En annan uppgift som skiljer sig åt är de uppdrag man har som *ansvarig samordnare* av en verksamhet eller som *medhjälpare*. Röda korsets medarbetare har frivilliga uppdrag och sitter i styrelsen som ansvariga för sina uppdrag. Till sin hjälp har de flera frivilliga som i sin tur ansvarar för vissa uppdrag, som projektinriktade insatser för insamling som påskristillverkning och försäljning, eller som enskilda ansvar för besök till individer. De flesta frivilliga har bara sig själva och sin grupp och vänder sig vid behov till någon frivillig som också sitter i styrelsen som i sin tur tar ett gemensamt ansvar för verksamheten. Så många som 50% av uppgifterna är i direkt hjälparbete.

IM ger ofta någon eller några frivilliga huvudansvaret för en verksamhet. De frivilliga har några få anställda som de alltid kan vända sig till. Flera av de frivilliga har bara kontakt med annan frivillig. De frivilliga medarbetarna jag mötte i fokusgruppen i IM:s verksamhet verkade uppfatta sig mer knutna till uppgiften och relaterade enbart till gruppen av frivilliga än till organisationen IM.

Kyrkan har fler anställda och har därmed fler frivilliga i sin verksamhet som är *medhjälpare* än de andra organisationerna. Ledaransvar finner man främst i barn, ungdomsverksamheten och som gruppleddare i olika typer av verksamhet för vuxna. Jag instämmer här med Jeppsson Grassman (1997), som menar att antal frivilliga i kyrkan ökar ju större personalstyrkan är. I en del fall bär de verksamheten och det ”sociala” är snarare en gestaltning av församlingens liv genomförd av dess medlemmar. Hon menar att gränserna blir flytande mellan religionsutövning, samvaro, fritidssysselsättning, nätverksskapande och socialt stöd. Jag tror att det kan betyda, att kyrkan har fler medarbetare som är nöjda med att vara mer eller mindre delaktiga i olika verksamheter eller att man har fler medhjälpare som behöver handledning och stöd, eller att kyrkans personal är sämre på att ge frivilliga självständigt ansvar för olika verksamheter. Dessa möjliga relationer mellan anställda och frivilliga ställer i sin tur högre krav på personalen som handledare, att både vara lyhörda för att ge ansvar och vara till stöd för dem som behöver det.

I fokusgrupperna träffade jag *välutbildade* personer, med erfarenhet av tidigare frivilligt arbete och nätverkskontakter. Både IM, Röda korset och kyrkan har i stor utsträckning mycket kompetenta och välutbildade frivilliga. Det framkommer av uppgifterna att de flesta frivilliga är *kvinnor*, vilket stämmer överens med medborgarundersökningen 2005, som visar att vi

hittar flest kvinnor i olika humanitära organisationer. Medelåldern är också högre än i andra organisationer. Detta stämmer inte med IM som engagerar en ganska stor grupp under 40år. Att man når så många i denna åldersgrupp kan höra ihop med deras erbjudande om volontärtjänster utomlands som gör att många stannar i det lokala arbetet men också med de aktiviteter man erbjuder som riktar sig till barn och ungdomar och handlar om integration. Kyrkan drar också till sig en grupp yngre medarbetare framförallt i konfirmand och ungdomsarbetet.

Jeppsson Grassman och Svedberg (1999) menar att det krävs allt oftare en viss *kompetens* för de frivilliga uppgifterna. Stark och Hamrén(2000) har lyft upp denna problematik och funderar vidare på vad krav på kompetens betyder för lågutbildade och utlandsfödda. På vilket sätt kan de få resurser för att medverka inom den frivilliga sektorn? Får detta i sin tur betydelse för hur medborgarskapet praktiseras och vem som kan delta i nätverksbyggande och beslutsprocesser? Kyrkan engagerar främst genom Diakonicentralen medelålders medhjälpare i sin verksamhet, som inte haft samma chans på arbetsmarknaden pga. utbildning, missbruk, sjukskrivning, psykisk/fysisk ohälsa. Det finns frivilliga medarbetare även i de andra organisationerna som inte tillhör de välutbildade resursstarka grupperna.

Medarbetarna är också olika *löst knutna* till sin organisation. Flera i fokusgrupperna hade inte varit aktiva så länge och uttrycker dels sitt behov av att byta uppgifter när man tröttnat, dels att aktiviteterna är viktigare än val av organisation. Underförstått kan man ana att medlemskap inte är lika viktigt som engagemanget. Medborgarundersökningen 2005 poängterar att den svenska folkrörelsetraditionen som har en koppling mellan medlemskap, insatser och möjlighet till påverkan genom demokratiska beslutsprocesser, inte längre är lika gångbar eftersom människor är beredda att göra insatser men inte lika självklart vill vara medlemmar eller ta ansvar för organisationen.

Drivkrafter och motiv för frivilligt arbete

I enkätsvaren framkommer att frivilligt arbete gör det möjligt att engagera sig för det som känns viktigt. Att hjälpa andra ger egen tillfredställelse. I fokusgrupperna framkom att flera kände att det fanns stora behov och att de därför ville dela med sig av sin tid. Uppdraget de hade gav mycket tillbaka. De upplevde att de lärde sig nya saker om både andra och sig själv, samtidigt som man också gjorde en insats för samhället. Flera uttryckte också att de ville ge vidare av det de redan fått och vara föredöme också för andra och sina egna barn.

Enkätsvaren är samstämmiga med uppgifterna från teoridelen. Behov av att hjälpa andra och ett personligt intresse är det främsta motivet till engagemang. I enkätsvaren lyfter de flesta också fram lärodimensionen mer än vikten av att göra något för föreningen.

Liksom Yeung beskriver i sin octagonmodell sid.13, kan man uppfatta att motsatsparen går igen i intervjuer och enkätsvar, där de frivilliga medarbetarna lyfter upp just sociala kontakter, aktiviteter, nytt innehåll och givande till andra som viktigt å ena sidan och dels en orientering mot individen själv som handlar framförallt om egen reflektion. Till viss del handlar det också om distans, som uttrycks som en önskan om att få frihet att avsluta och prova något annat. Intervjupersonerna uppger att man inte skulle sluta sitt uppdrag eftersom behoven ständigt är där. Samtidigt uppger de yngre att uppdraget känns tidsbegränsat. Något man håller på med ett tag. För andra blir det en livsstil. Det innebär att våra motiv skiftar med ålder och samhällets struktur. Man vill gärna göra något men ha friheten att bestämma när det passar, hur mycket och hur länge.

Rekrytering och uppmuntran av frivilliga medarbetare

Nästan alla av de intervjuade hade själva tagit initiativ till sitt engagemang och kontaktade respektive organisation. Ett par hade blivit tillfrågade om ett speciellt uppdrag som innebar stort ansvar. En par av de yngre medarbetarna sökte alternativ på nätet. En hade lämnat intresseanmälan till flera organisationer, och valde den organisation som först svarade på intresset. För hälften av de intervjuade, oavsett ålder och organisation handlade det mer om vilka uppgifter man kunde engagera sig i än valet av organisation.

Enligt Blennberger et al, (2004) har de flesta frivilliga blivit ombedda att engagera sig eller att göra en viss insats. Jag uppfattar Röda korset som mest aktiva att finna just rätt person till rätt uppgift. Jag uppfattar också att folk hör av sig till flera organisationer för att det finns en önskan om att göra något meningsfullt. Detta betyder att människor kommer till organisationerna både på egen hand och därför att de blivit ombedda att ta på sig en viss uppgift. Det ställer krav på organisationerna att planera sin verksamhet och ha en beredskap för att ta emot nya frivilliga medarbetare. Det finns dock en balansgång mellan att rekrytera människor och att ha lämpliga uppgifter.

Att inte ha något meningsfullt att erbjuda om någon kommer, betyder att man riskerar att förlora dem. Därför har de flesta ingen ständigt pågående rekrytering eftersom man behöver finna balans mellan antalet aktiva medarbetare och de uppgifter man kan erbjuda.

De flesta i fokusgrupperna uppger att de fått *uppmuntran* för sina insatser, framförallt av varandra. Ett par har fått en julgåva och ett par har erbjudits utbildningar. Flera hade varit kort tid i sin organisation och därför inte hunnit med mer än en dags introduktion. De som arbetade med besök hade regelbundna träffar. I församlingarna i Lund har man på olika sätt löst uppmuntran med inbjudan till julfest, sommarutflykter eller samlingar av olika slag. Andra träffas i sin lilla arbets- eller besöksgrupp med sin ledare och äter mat eller får en bok vid avslutningen.

Uppgifter från Bromander(1999) bekräftar att församlingar som arbetar med ungdoms- och konfirmandledare gärna uppmuntrar medarbetare med utbildning, läger och litteratur, trots att det ibland är en stor genomströmning av frivilliga medarbetare.

Om denna uppmuntran har betydelse för att man stannar kvar i organisationen och sitt engagemang är osäkert med denna studie. Däremot kan man tänka sig att genom det frivilliga arbetet känner man en tillhörighet som medborgare i samhället och som medarbetare i en organisation. Det ger mig som individ en gemenskap och identitet samtidigt som jag får vara med i en meningsfull aktivitet. Det frivilliga engagemanget blir en del av en identitet av att vara nyttig och aktiv, ett engagemang som ger mening i vardagslivet och ett sätt att förstå sin omvärld. Genom sitt engagemang kan man vara med att avhjälpa nöd, solidarisera sig med andra och finna vänskap och gemenskap, både med andra frivilliga och mottagare av frivilliga insatser. Att man fortsätter kan ha att göra med yttre faktorer, som ett engagemang för en bestämd sak såsom orättvisor och flyktingar, eller en inre faktor som egen erfarenhet av missbruk eller sjukdom. Omsorgsrelationer med någon genom besökstjänst går inte att avsluta hur som helst utan måste avrundas inom en lämplig tidsram. Vilken betydelse uppmuntran har för att stanna kvar i organisationen, som stimulerar delaktighet och en chans att påverka olika samhällsfrågor, kommer att bli framtidens fråga för organisationerna om inte medlemskapet längre är viktigt utan uppgiften står i centrum för det frivilliga engagemanget.

Sammanfattande diskussion

I denna sammanfattning av mina resultat finner jag att ideella organisationer fyller flera behov i samhället. Utifrån de tre perspektiven på frivillighet som jag redogjorde för på sidan 11, så är det första perspektivet, att ideella organisationer fyller ett behov av demokratisk fostran, bidrar till utveckling av samhället där de enskilda medlemmarna och aktiva frivilliga kan ta aktiv del för att påverka samhällsutvecklingen i en positiv riktning. Bäckström (2001)

beskriver detta behov som att organisationernas uppgift är att tillsammans bidra till en ”medborgaranda” som varje kultur måste ha för att överleva. Han menar att därför kommer det civila samhället och de lokala kyrkorna, att få och behålla den betydelsefulla roll de har i relation till övriga aktörer.

Det andra perspektivet handlar om hur organisationer och frivilliga bidrar med socialt kapital. Jag menar att alla organisationer och också kyrkorna bidrar till ett givande av socialt kapital, både i relation till varandra och mellan enskilda medlemmar.

Att så många som 50 % av befolkningen faktiskt har möjlighet att göra frivilliga insatser för och kanske framförallt tillsammans med andra medborgare, främjar både det egna och andras sociala kapital och därmed tilliten till samhället. De ideella organisationerna bidrar också inom ramen för det som vi brukar kalla social ekonomi, och är utförare av socialt hjälparbete till grupper i samhället som behöver extra stöd. Jag anser att de ideella organisationerna ska engagera sig mer aktivt i rollen som röst för de utsatta grupperna i samhället. Det är oroväckande om man tagit över vissa av samhällets funktioner som serviceorgan utan att samtidigt vara röst för de medborgare som står utanför samhället.

Det är intressant om det är så som Yeung (2004) säger att det finns en möjlighet att de lösare sociala relationerna och de sjunkande medlemskapen i organisationer istället ökar intresset för frivilligt engagemang. Hur ska organisationerna på bästa sätt ta till vara på detta engagemang? Jag utläser ur resultaten att frivilliga medarbetare väljer ett engagemang som verkar mer och mer projektinriktat, kort och intensivt och där uppgiften är viktigare än val av organisation. En del vill bestämma själva när de är redo för en insats, andra faller naturligt in i olika verksamheter genom sina barn, vänner, arbetskamrater, föreningsaktivitet, grannsamverkan etc. En del måste i sin tur bli tillfrågade om att göra en specifik insats, ett särskilt uppdrag. Samtidigt gäller det att ha balans mellan mottagare av frivilliga insatser och uppgifter för frivilliga. Det viktigaste för en organisation som engagerar frivilliga är att alla känner att de gör meningsfulla insatser.

I en idrottsförening ställer föräldrar upp under den tid som deras barn är engagerat. De flesta är motiverade att hjälpa till, för att det ska gå bra för klubben, för laget, för barnen. Här får de frivilliga medarbetarna känna att de gör nytta, att det är roligt att ge både av tid och erfarenheter och att de får mycket igen, i form av tacksamhet, glädje och uppmärksamhet. I resultaten framkommer att de frivilliga i ett socialt arbete ofta sett ett behov och det föder en önskan och en vilja att ge av sin tid och av sin erfarenhet, en uppgift som lockar äldre kvinnor

i första hand. Yngre personer ser en möjlighet att vara till glädje för andra men också att få lära sig mer om andra och sig själv.

Är det verkligen så att det bara är de resursstarka män och kvinnor med bra utbildning, som har tillgång till frivilligt arbete? Det menar jag är en allvarlig utveckling eftersom känslan av *samhörighet*, skapar det nätverk och det sociala kapital som medborgarna behöver för att kunna skapa ett demokratiskt samhälle där många känner sig delaktiga. Det har därför stor betydelse att människor som riskerar hamna utanför samhället och som inte är den klassiske frivillige medarbetaren får en chans att göra en frivillig insats. Ideella organisationer har möjlighet att kunna fånga upp dessa personer och kyrkan når ganska många som riskerar just utanförskap av något slag. De frivilliga har behov av utbildning och uppskattning för sina insatser, även om uppmuntran från andra medarbetare och bekräftelse från dem de möter/hjälper ger dem mycket tillbaka. I kyrkan men även i de andra organisationerna är många av de frivilliga medarbetarna medhjälpare i olika verksamheter. Dessa verksamheter är ofta till för att skapa gemenskap och vara mötesplatser över gränser. Att vara medhjälpare i en verksamhet kan hjälpa människor och underlätta återgång till arbetslivet eller ett liv i balans, efter en långtidssjukskrivning, efter en svår sorg, arbetslöshet eller drogmissbruk. Om de vi kallar resurssvaga inte tas till vara som frivilliga medarbetare hur är det då med ålder och könsfördelningen? Resultaten visar att majoriteten av de frivilliga är äldre kvinnor. Det krävs att organisationerna blir lika bra på att ta hand om männen och att få yngre medarbetare att stanna. Troligen är det så att medan man har familj och barn är man engagerad i barnens aktiviteter för att sedan återkomma i det sociala arbetet. Både äldre och yngre bland de intervjuade hade gjort frivilliga insatser av annat slag förut. Bland både de yngre och äldre fanns de som också var påverkade av föräldrars engagemang. Att ta väl hand om de frivilliga medarbetarna kostar, både tid och pengar. Goda handledare i form av frivilliga resursstarka personer eller anställda som i sin tur får resurser till sitt förfogande är av största vikt för att få arbetet att fungera. Jag har inte kunnat visa att organisationerna ställer allt högre krav på viss kompetens, om det är så kan det innebära att man i vissa fall ersätter anställda eller drar in handledning till frivilliga medarbetare. Det kan också innebära att organisationerna gör större insatser i det civila samhället som tidigare har erbjudits inom den offentliga sfären eller av familjen.

Slutsats

Uppsatsens syfte var att beskriva, vilka de frivilliga är, deras motiv för frivilligt arbete och på vilket sätt rekrytering går till, samt en jämförelse mellan organisationerna Röda Korset, Svenska kyrkan och IM. Min slutsats beskriver jag i fyra delar som handlar om, vem de frivilliga är, de frivilligas uppgifter, motiv och rekrytering.

Min slutsats är att frivilliga medarbetare i de tre organisationerna jag tittat närmre på, gör långt fler insatser som handlar om att skapa gemenskap och mötesplatser, forum för utbildning och direkta hjälpinsatser än vad medborgarundersökningen 2005 visar.

Där är det administrativa uppgifter och styrelseuppdrag som är de dominerande med upp till 70 % aktiva. Medborgarundersökningen 2005 lägger inte vikt vid de uppgifterna som handlar om att skapa gemenskap och mötesplatser, för både barn, ungdomar och äldre, samt för människor med drog och hemlöshetsproblem, vilket dessa tre organisationer på olika sätt arbetar med. Här finns ett behov för frivilliga medarbetare känna gemenskap och för egen del tillhöra ett sammanhang.

Min slutsats är att de frivilligas motiv och drivkrafter i undersökningen stämmer väl överens med vad som framkommit i tidigare studier. Där de altruistiska, ömsesidiga behoven att ge och ta emot och motivet om att göra nytta som tillsammans med önskan om att lära sig mer som är de viktigaste. Det är i den postmoderna tiden, mer av frihet att välja själv, att göra vissa insatser, där individen själv valt tid och uppgift, snarare än organisation som avgör när och var de ska engagera sig. Det betyder att allt fler vill ha avgränsade uppgifter under en begränsad tidsrymd.

Min slutsats är att eftersom organisationernas uppbyggnad och skiljer sig åt, finns orsaker till ålderskillnader och uppgifter, där. Frivilliga kommer från alla sammanhang och åldersgrupper. Dock dominerar medarbetare under 40 år och över 60 år. Kvinnor var i denna undersökning långt fler än de engagerade männen. Det gällde både i olika hjälpinsatser och i styrelseuppdrag. Det ställer krav på de ideella organisationerna att stödja män och medelålders att bli och stanna kvar som aktiva frivilliga medarbetare.

Genom kyrkans diakonala arbete når man flera av dem som medborgarundersökningen kallar för svaga grupper, de ej resursstarka, som behöver handledning och stöd i sitt engagemang. Det menar jag är en orsak till att kyrkan i högre utsträckning har fler medhjälpare än andra organisationer. Därav krävs det av de ideella organisationerna att vara flexibla både att ge ansvar till de som är resursstarka och uppmuntra de resurssvaga att få växa in i sin uppgift.

Utifrån dessa slutsatser är mina rekommendationer till de som arbetar med frågor om frivillighet, att de först och främst måste göra en *kartläggning* där organisationen tittar på vilka uppgifter som ska göras, vem ska ha ansvar, hur många frivilliga behövs. Därefter kommer *rekrytering* som handlar både om att tillfråga personer om specifika uppgifter och ta emot intresserade och erbjuda uppgifter, efter detta bör både nya och ”gamla” frivilliga erbjudas *utbildning och fortbildning* och oftast också *handledning*. Alla frivilliga medarbetare behöver *uppmuntran* och få uppleva att de är *delaktiga* i ett större sammanhang och känna *samhörighet med organisationen och med varandra*.

Ett gott medborgarskap där man känner sig samhörig med ett demokratiskt samhälle hör ihop med att jag som frivillig medarbetare är delaktig, känner ansvar i en organisation som i sin tur inte fungerar utan ett gott *medarbetarskap*, mellan styrelse, anställda och frivilliga medarbetare.

DEL VI SAMMANFATTNING

Syftet med uppsatsen var att göra en beskrivning av frivilligt medarbetarskap. Vilka är de frivilliga, vilka motiv har de för sitt engagemang och på vilket sätt går rekrytering av frivilliga till? Samt att göra jämförelser mellan de tre organisationerna, Röda korsets lundakrets, IM:s lokalavdelning i Lund och Svenska kyrkans nio församlingar och diakoncentral i Lund.

Enligt medborgarundersökningen (Jeppsson Grassman & Svedberg 2005) är arketyper av den medborgare som gör frivilliga insatser, en redan aktiv man eller kvinna, mitt i karriären, välutbildad och välförankrad socioekonomiskt. En person som har barn, är svenskfödd och kommer från en familj med tradition av föreningsarbete. Idag gör ca 50 % av befolkningen frivilliga insatser, trots att undersökningar visar att medborgare minskar sitt medlemskap i olika ideella organisationer har de ökat sitt frivilliga engagemang. De flesta har blivit tillfrågade om att göra en viss frivillig insats. Upp mot 70 % av de frivilliga medborgarna är engagerade i styrelsearbete eller med administrativa uppgifter och 23 % är aktiva inom ledarskap och utbildning. Motiven är ömsesidigt altruistisk önskan att göra något för andra och samtidigt ta emot samt motiv om att göra nytta. De frivilliga vill ha frihet att välja uppdrag samt tid och plats.

Min undersökning visar att det är långt fler kvinnor än män som är engagerade i de tre organisationerna. De är oftast under 40 år eller över 60 år. Framförallt IM engagerar människor under 40 år som sökt upp dem för att göra volontärarbete utomlands, här finns också fler yngre män. I Röda korsets lundakrets och i Svenska kyrkans församlingar finns många äldre kvinnor aktiva i socialt hjälparbete. Diakoncentralen har fler medelålders också från grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden eller i samhället pga. sjukdom, droger, hemlöshet eller arbetslöshet. Störst skillnad mellan medborgarundersökningen och min undersökning framkommer i de uppgifter som utförs av frivilliga medarbetare. De är få som har styrelseuppdrag och administrativa uppgifter, desto fler arbetar med mötesplatser för gemenskap såsom lunch och caféverksamhet. Deras motiv och drivkrafter skiljer sig inte nämnvärt från andra undersökningar utan är altruistiska, förutom att en önskan om att lära sig mer om andra och sig själv är ett av motiven som framkommer ganska starkt.

Både äldre men framförallt yngre medarbetare vill ha möjlighet att ha tidsbegränsade uppgifter och sluta när man inte längre finner det stimulerande.

LITTERATURLISTA

Tryckta källor

- Blennerberg Erik, Habermann Ulla, Jeppsson Grassman Eva (2004) *Genus och civilt samhälle*, (Sköndalsinstitutets skriftserie nr.23) Ersta Sköndal högskola. Stockholm.
- Bromander Jonas (1999) *Av fri vilja- på fri tid*, (Mitt i församlingen 1999:1) Svenska kyrkans församlingsnämnd. Uppsala.
- Bäckström Anders (2001) *Svenska kyrkan som välfärdsaktör i en global kultur*. (Diakonivetenskapliga institutets skriftserie 2/2000) Verbum Förlag. Göteborg.
- Habermann Ulla (2001) *en postmoderne helgen? Om motiver till frivillighet*. Socialhögskolan, Lunds universitet. Lund.
- Jeppsson Grassman, Eva (1997) *För andra och för mig; det frivilliga arbetets innebörder*, (Sköndalsinstitutets skriftserie nr 8) Stockholm.
- Jeppsson Grassman, Eva (2001) *Socialt arbete i församlingens hägn*. Verbum, Stockholm.
- Lundström Tommy,(2004) *Teorier om frivilligt socialt arbete*. (Sköndalsinstitutets skriftserie.nr 22) Ersta Sköndal högskola. Stockholm.
- Olsson Lars-Erik,(1998) *Givande och tagande. Interaktion mellan frivilliga organisationer och kommuner*.(Sköndalsinstitutets arbetsrapportserie nr 10) Ersta Sköndal högskola. Stockholm
- Rothstein Bo, (2003) *Sociala fällor och tillitens problem*, SNS-förlag. Kristianstad.
- Rothstein Bo,(2002)*Vad bör staten göra? Andra upplagan*, SNS-förlag, Angered.
- SOU 1993:82 *Frivilligt socialt arbete i Sverige Kartläggning och kunskapsöversikt*.
- SOU 1999:84 *Civilsamhället*
- Stark Agneta, Hamrén Robert, (2000)*Frivilligarbetets kön*, Åjour nr 5 Svenska kommunförbundet 2000, Norstedts tryckeri. Stockholm.
- Wibeck, Victoria, (2000) *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Studentlitteratur. Lund.
- Wijkström Filip, Lundström Tommy (2002) *Den ideella sektorn, organisationerna i det civila samhället*. Sobert förlag. Stockholm.
- Yeung, AnneBirgitta (2004) *Individually together*,Gummerus Printing. Saarijärvi, Finland.

Otryckta källor

- Individuell människohjälps hemsida, www.manniskohjalp.se 2006-05-02
- Jeppsson Grassman, Eva och Svedberg Lars (1999)*Medborgarskapets gestalningar i Civilsamhället*, SOU 1999:84. Justitiedepartementet Demokratiutredningen forskarvolym VIII. (www.regeringen.se) 2006-01-10
- Jeppsson Grassman, Eva, Olsson Lars-Erik och Svedberg Lars,(2005) *Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället- några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie*. Rapport till Justitiedepartementet, Ersta Sköndal högskola. 15 november 2005 (www.regeringen.se) 2006-02-01
- Kyrkoordningen (1999), www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen 2006-05-03

Röda korsets hemsida, www.redcross.se 2006-05-02

Svenska kyrkans hemsida, www.svenskakyrkan.se 2006-05-03

Intervju, besök,

Fokusgruppsintervju med besöksgrupp i Svenska kyrkan, 22/3 2006 finns på band och i utskrift hos författare.

Fokusgruppsintervju med läxhjälpgrupp hos IM, 29/3 2006, finns på band och i utskrift hos författare.

Fokusgruppsintervju med besöksgrupp på Röda Korset 31/3 2006, finns på band och i utskrift hos författare.

Svenska kyrkans församlingar i Lund, arbetslagsträffar, muntliga uppgifter, samt statistiskt material.

Allhelgonaförsamlingen	9/11 2004
Domkyrkoförsamlingen	30/11 2004
Helgeands församling	7/12 2004
N.Nöbbelevs församling	3/2 2005
St. Råby församling	17/11 2004
S:t Hans församling	18/11 2004
S:t Peters klostrets församling	8/12 2004
Torns församling	16/11 2004
Ö.Torns församling	14/10 2004

Diakonicentralen- muntliga och skriftliga uppgifter, 2/12 2004 samt 29/5 2006

Inger Larsson, ordförande i Lundakretsen av Röda korset, uppgifter via e-postkontakt 23/5 2006

Roberto Vozzi, regionkontor Syd av Röda korset, uppgifter via e-postkontakt 29/5 2006

Olof Samuelsson, frivilligsamordnare, IM, muntliga uppgifter vid telefonkontakt 30/5 2006

