

Varför engagera sig?

**En kvalitativ studie om vilka faktorer som kan vara till grund för ideellt engagemang i organisationen
Missing People**

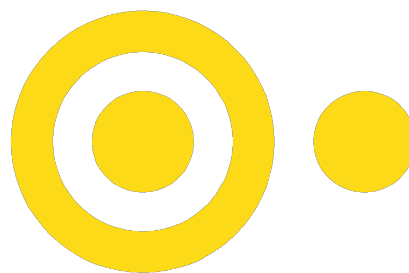
**Av: Josefine Ekenstein &
Erica Mogel**

Handledare: Stefan Svallfors

**Södertörns högskola | Institutionen för
Samhällsvetenskap**

Kandidatuppsats 15 hp

Sociologi | höstterminen 2016



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till de intervjupersoner som ställt upp till studien. Utan er hade inte denna uppsats varit möjlig! Vi vill även tacka vår handledare Stefan Svallfors för goda råd under resans gång.

Merparten av materialet i studien har samlats in och skrivits tillsammans av oss båda författare. Telefonintervjun hade Erica huvudansvar för, då det ansågs bli för rörigt om båda medverkat. Den tidigare forskningen samlades in tillsammans men Erica har huvudansvaret över det kapitlet. Josefine har ansvar för metodkapitlet, resten tar vi gemensamt ansvar för.

Södertörns Högskola 28 december 2016

Josefine Ekenstein och Erica Mogel

Abstract

This qualitative study, "Why get involved?" by Josefine Ekenstein and Erica Mogel examines what motivates the individual to engage in the voluntary organization Missing People and examine what the individual gets in reward. Based on two research questions we gathered our empirical material through semi-structured interviews and were then analyzed through the theoretical frameworks. The theories used are Gagné & Deci's Self-determination theory, Maslow's hierarchy of needs theory and Bourdieu's theory of disinterested actions. The study concludes that there are both internal and external factors that primarily motivate the respondents for their involvement in Missing People. It also concludes that the respondents felt good to help others which could be seen as a form of reward.

Keywords: Missing People, volunteering, motivation, reward

Sammanfattningar

Denna kvalitativa studie "Varför engagera sig?" av Josefine Ekenstein och Erica Mogel undersöker vad som driver individen att engagera sig ideellt i organisationen Missing People och vad den engagerade får i utbyte. Utifrån två frågeställningar samlades det empiriska materialet in genom semistrukturerade intervjuer för att sedan analyseras mot de teoretiska ramverken. De teorier som används är Gagné & Decis Self-Determination theory, Maslows behovshierarki samt Bourdieus oegennyttiga handlingar. Studien kommer fram till att det finns vissa framträdande inre och yttre faktorer som främst motiverar intervjupersonerna till engagemang inom Missing People. I slutsatsen presenteras även hur intervjupersonerna mår bra av att hjälpa andra och hur det egna välmåendet kan vara en form av belöning.

Nyckelord: Missing People, ideellt arbete, motivation, belöning

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna studie undersöker varför individer väljer att arbeta ideellt i organisationen Missing People trots att arbetet inte medför någon ekonomisk kompensation. Vi undersöker även om individen upplever att den får ut någon form belöning av sitt engagemang. Vi har genom att intervjua personer som är engagerade inom Missing People kommit fram till att den främsta anledningen till att intervjupersonerna engagerat sig i organisationen är för att de mår bra av att hjälpa andra.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Problematisering och bakgrund	6
1.2 Missing People	7
1.3 Disposition	8
1.4 Syfte och frågeställningar	9
1.5 Avgränsningar	9
2. Tidigare forskning	10
2.1 Medborgerligt engagemang i ideellt arbete	10
2.2 Inre och yttre motiv till volontärarbete	11
2.4 Missing People	12
3. Teoretiska utgångspunkter	15
3.1 Self-Determination Theory	15
3.2 Maslows behovshierarki	17
3.3 Oegennyttiga handlingar	18
4. Forskningsstrategi	20
4.1 Metod	20
4.2 Urval	20
4.2.1 Presentation av intervjupersoner	21
4.3 Praktiskt genomförande	22
4.4 Bearbetning av material	22
4.5 Forskningsetik	22
4.6 Metodkritik	23
4.7 Tillförlitlighet och relevans	25
5. Empiri/Analys	26
5.1 Kategorier	26
5.2 Inre och yttre drivkrafter	27
5.3 Självbild och personlig utveckling	31
5.4 Analys av inre och yttre drivkrafter	33
5.5 Analys av självbild och personlig utveckling	35
6. Avslutande diskussion	38

6.1 Förslag till fortsatt forskning	42
7. Källförteckning	43

1. Inledning

Detta kapitel ämnar ge läsaren en introduktion om studien. Bakgrunden beskriver Missing Peoples framväxt i Sverige och ideellt engagemang i Sverige. Vidare beskrivs hur motivation kan delas upp i inre och yttre faktorer. I problematiseringen stärker tidigare forskning att det aktuella forskningsämnet är ett problem och mynnar sedan ut i två frågeställningar.

1.1 Problematisering och bakgrund

Att arbeta utan att få ekonomisk kompensation kan för många låta märkligt. Ändå har Missing People 25000 personer som är engagerade och motiverade till att arbeta utan kompensation. Vad är det egentligen dessa ideellt engagerade individer får ut av sitt engagemang när pengar eller någon annan form av kompensation inte är inblandade? Enligt Svedberg et al. (2010) är de främsta motiven till ideellt engagemang en strävan att bidra till en organisation, utöva sina fritidsintressen eller för att hjälpa andra människor.

Motivation i forskningssammanhang kan delas upp i inre och yttre faktorer. Inre faktorer skapas inifrån individen, då individen engagerar sig av eget intresse och egen vilja. De yttre faktorerna kan inte individen själv styra då de skapas utifrån, exempelvis kan yttre faktorer vara ekonomisk vinst eller befordran som påverkar individen att engagera sig (Herzberg, 1968). Intressant för denna studie är att ur ett sociologiskt perspektiv undersöka hur inre och yttre faktorer påverkar motivationen till att engagera sig i Missing People och vilket som faktiskt har störst påverkan, de inre eller de yttre drivkrafterna.

I Sverige var närmare 48% av befolkningen engagerade ideellt 2009 (Statistiska Centralbyrån 2011). Att vara aktiv i en ideell hjälporganisation innebär att egen vinning sätts åt sidan och fokus är att hjälpa organisationens intresseområde. Ideellt arbete kan beskrivas som frivilligt arbete som sker på fritiden, utan att få betalt (Svedberg et al. 2010).

Den större delen av volontärarbetet i Sverige sker inom idrottsföreningar. Motiven till ideellt engagemang är ofta att individen är intresserad av organisationen samt att vilja hjälpa andra (Socialtjänstkommittén 1993). Liknande resultat kan man finna i regeringskansliets rapport från 2010, där forskarna kommer fram till att svenskarna än idag har ett stort engagemang i frivilligorganisationer och att de främsta motiven är strävan att bidra till en organisation, utöva sina fritidsintressen eller för att hjälpa andra människor (Svedberg et al. 2010).

Missing People är idag en organisation som inte ger ut någon ekonomisk kompensation till dem som engagerar sig, ändå har organisationen vuxit kraftigt genom åren (missingpeople.se). Eftersom antalet engagerade ständigt ökar i organisationen Missing People kom vår undran om varför individen faktiskt gör detta.

För att förstå vad som driver individen till att engagera sig i organisationen krävs först en förståelse av vad det innebär att vara ideellt engagerad i Missing People, därför presenteras organisationen nedan.

1.2 Missing People

Varje år anmäls 7000 personer försvunna i Sverige. I det svenska samhället finns det inte polisiära resurser nog att söka efter alla, därför startades Missing People Sverige. Missing People Sverige startades under vintern 2012 av ett antal frivilliga privatpersoner och är en verksamhet som hjälper polisen att spåra försvunna anhöriga genom skallgångar, efterlysningar och hundspårning runt om i Sverige. Verksamheten har lokalavdelningar i varje län för att ha möjlighet att inom 6 timmar efter att en anmälan om en försvunnen person har kommit in kunna arrangera en skallgång oavsett var personen är lokaliserad (missingpeople.se).

Missing People har expanderat snabbt sedan starten 2012. Över 300 000 följde Missing Peoples hemsida på plattformen Facebook och det fanns minst en lokalavdelning i varje län år 2014. Organisationen är hierarkiskt uppbyggd likt en pyramid, där det översta skiktet består av riksstyrelsen. Riksstyrelsen har nio medlemmar och de tar de strategiska besluten om organisationens eventuella

engagemang när någon anmäls försvunnen, bestämmer vilka kommunikationskanaler de ska använda sig utav samt utvecklar sökmetoder. Under riksstyrelsen finns det 30 lokalavdelningar med minst 3 personer i varje lokal ledningsgrupp. Dessa personer har ansvar för kontakt med kommunikationskanaler, media och anhöriga. De ska delegera ledningsgruppens instruktioner längre ner i organisationen.

Missing Peoples kärna i organisationen är de 25 000 frivilliga som tar sig tid att gå på skallgång och som mestadels inte är några formella medlemmar i organisationen (Sjösvärd, A, 2015).

Varför dessa 25000 frivilliga engagerar sig i Missing People och vad är det som de känner att de får ut av sitt engagemang är vad vi ska försöka belysa i denna studie med hjälp av vårt syfte och frågeställningar som presenteras nedan.

1.3 Disposition

Studien inleds med att presentera bakgrund och problematisering av forskningsämnet. Vidare beskrivs syftet och frågeställningar mer specifikt. Därefter följer ett kapitel med tidigare forskning där läsaren får en förståelse kring ämnet och det redogörs vad som saknas inom forskningsområdet och som kommer att bearbetas i denna studie. Vidare presenteras de teoretiska ramverken som valts ut med hjälp av den tidigare forskningen och frågeställningarna och som skall användas för att kunna förklara hur inre och yttre motiv kan ligga till grund för engagemanget samt hur individen motiveras till sitt engagemang. Därefter beskrivs studiens forskningsstrategi där urval, tillvägagångssätt, metodkritik och etiska överväganden presenteras. Vidare presenteras studiens resultat, som analyseras med hjälp av de teoretiska ramverken samt den tidigare forskningen. I sista avsnittet presenteras en avslutande diskussion där även studiens frågeställningar besvaras. Avslutningsvis ges förslag till framtida forskning inom området.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka varför organisationen Missing People har ett så högt antal frivilligt deltagande fast de är en ideell organisation och den engagerade inte får någon ekonomisk kompensation. Det är av intresse att undersöka varför individen engagerar sig och upprätthåller sitt engagemang för att kunna identifiera de bakomliggande drivkrafterna.

För att kunna besvara syftet har vi valt att använda oss av dessa två frågeställningar:

- Vilka inre och yttre drivkrafter är det som motiverar individen att engagera sig i Missing People?
- Vad upplever den engagerade få ut av sitt deltagande i Missing People?

1.5 Avgränsningar

För att avgränsa arbetet har vi valt att undersöka motiv till volontärarbete med fokus på en ideell organisation, Missing People. Vi har även avgränsat arbetet till Missing People i Stockholmsområdet. Anledningen till att vi har valt att begränsa oss till Stockholmsområdet är främst på grund av att vi endast valt att intervjua intervjupersoner i Stockholm. Vi har även valt att avgränsa oss till att intervjua engagerade i Missing People som inte har någon större roll i organisationen, utan deltar ”anonymt” i främst skallgångar. Hade ledningens perspektiv beaktats i denna studie hade den blivit mer organisationsfokuserad vilket inte var av intresse för just denna studie. Om vi hade undersökt Missing People i en annan stad så hade det förmodligen inte blivit någon väsentlig skillnad i resultatet utifrån de forskningsfrågorna som undersöks, därför valde vi av bekvämlighetsskäl att fokusera på det mest närliggande området.

2. Tidigare forskning

Här presenteras tidigare forskning som är relevant för studiens ämne.

I detta kapitel presenteras tidigare forskning som gjorts inom området ideellt arbete för att upplysa om forskningen inom ämnet som redan finns och vad denna studie kan tillföra inom fältet. Det presenteras först två olika studier om vad det finns för motiv till att engagera sig ideellt, samt vilka de inre och yttre faktorerna är som påverkar individen att engagera sig ideellt. Detta mynnar sedan ut i en studie om Missing People, där det undersöks om vilka det är som engagerar sig samt vad det krävs för insatser för att Missing People ska fungera som organisation.

2.1 Medborgerligt engagemang i ideellt arbete.

Von Essen & Wallman Lundåsens (2015) studie visar att nästan hälften av Sveriges befolkning anser att det är en moralisk skyldighet att engagera sig ideellt.

Svenskarnas engagemang i ideellt arbete har varit och är påfallande högt. Data insamlad mellan 1992 till 2009 visar att engagemanget inom ideellt arbete har varit stabilt mellan dessa år. I förhållande till ideellt arbete generellt där studien visat att det ideella engagemanget i Sverige varit stabilt i många år så har Missing Peoples deltagarantal stigit markant sedan starten 2012 (missingpeople.se). Den största delen som gör insatser i ideellt arbete i Sverige är kvinnor och män mellan 30 till 44 år. (Svedberg, Von Essen & Jegermalm, M, 2010).

De socioekonomiska och demografiska faktorerna visar sig väga tungt i vem det är som engagerar sig i ideellt arbete. Sannolikheten att engagera sig ökar om man har en akademisk utbildning, familj och även om ens föräldrar tidigare varit engagerade i frivilligt arbete. De flesta personerna som arbetar ideellt har funnit sin väg in genom sociala kontakter och relationer, de sociala sammanhang som människor befinner sig i bekräftas här vara en viktig del in i ideellt arbete. De personer som är utbildade och ensamstående visar minst vilja att arbeta ideellt (Von Essen, J & Wallman Lundåsen, S, 2015). Missing People anser sig själva vara en organisation där alla skall kunna

delta oavsett socioekonomiska och demografiska faktorer. Det enda kriteriet är att den deltagande skall vara myndig (missingpeople.se). De olika motiven som fångas upp i studien är främst gemenskapen som ideellt arbete skapar. Detta är intressant att se om denna studie som enbart fokuserar på organisationen Missing People får samma resultat, att individen som engagerar sig känner gemenskap som ett starkt motiv till att engagera sig. Andra starka motiv är uttrycksvärderingar och att det är sammankopplat med ens självidentitet, att lära sig nya saker är något som värderas högt (Von Essen, J & Wallman Lundåsen, S, 2015). Även dessa motiv är intressanta att undersöka i förhållande till Missing People engagerade, till skillnad från denna studie som berört ideellt arbete generellt.

Denna tidigare forskning är relevant för denna studie för att kunna jämföra motiven och faktorerna till att individen engagerar sig ideellt som lyfts fram och stärks här med de motiven som vår studie kommer fram till.

Intressant är att utifrån denna studie se hur de inre och yttre faktorerna påverkar engagemang i ideellt arbete. Yttre faktorer som social status och uppväxt präglar individens framtida engagemang enligt författarna, samtidigt som de beskriver de främsta motiven till ideellt arbete som att få hjälpa till och känna gemenskap vilka kan ses som inre faktorer.

2.2 Inre och yttre motiv till volontärarbete

Volontärarbete, som är frivilligt och obetalt arbete studeras enligt Greiser, Okun & Graner (2014) ofta för att identifiera rätt personer för rätt syfte vid rekrytering av nya volontärer. I deras studie undersöker de relationen mellan inre och yttre motiv samt hur frekvent volontärarbete sker med hjälp av en personcentrerad strategi (Greiser, Okun & Graner, 2014). I detta arbete skall motiv till volontärarbete undersökas, därför finner sig Greiser, Okun & Graners studie intressant, då det beskrivs hur inre och yttre faktorer har olika påverkan på individens motivation vilket kan liknas med frågeställningen i denna studie om Missing People.

Genom att dela ut enkäter till amerikanska och italienska studenter om motiv till volontärarbete kom de fram till att yttre faktorer kan underminera individens

inneboende motivation till att volontärarbete och ha en motsatt effekt på personer som enligt författarna är så kallade ”High-Low”, som innebär att de har hög inneboende motivation, men att yttre motivation kan påverka motivationen negativt. De så kallade ”High-Low” i studien visade sig volontärarbete oftare än ”High-High.” ”High-High” innebär att de har både hög inneboende och yttre motivation. I ”High-High” gruppen var det fler som var engagerade i volontärarbete än i ”High-Low” gruppen, men de i ”High-Low gruppen” deltog mer frekvent (Greiser, Okun & Graner, 2014).

Enligt studien deltar män i mindre utsträckning än kvinnor i volontärarbete. Även nationalitet verkar spela en stor roll för motivationen till volontärarbete, bland de amerikanska studenterna som undersöktes var 80.5% engagerade i någon form av volontärarbete. Detta tror forskarna beror på en trend inom den amerikanska universitetsvärlden, där det till och med kan förekomma skoluppgifter där volontärarbete ingår. De amerikanska studenterna var oftare definierade som ”High-High”, det vill säga att de var mer intresserade av yttre motivationer, som exempelvis erkännande från omgivningen, i jämförelse från de italienska studenterna som oftare definierades som ”High-Low” och volontärarbetade mer för sin egen inneboende motivation än för yttre påverkan (Greiser, Okun & Graner, 2014).

2.4 Missing People

Alf Sjösvärd (2015) undersöker hur engagerade i Missing People ser på sitt engagemang och handlingar inom Missing People som meningsfulla aktiviteter. Sjösvärd presenterar tre myter utifrån Missing Peoples emotionologi – försvinnandet, sökandet samt organisationen (Sjösvärd, 2015).

Att någon försvinner skapar behovet för organisationen Missing People och det som definierar Missing People är organisationens sökande efter försvunna människor. Beroende på hur försvinnandet har skett hanterar organisationen fallen olika, är det exempelvis ett pågående brott som kidnappning kan inte Missing People ta sig an detta då det endast är ett polisiärt åtagande. Varje fall av försvunnen person ställer olika krav på Missing Peoples hantering av sökandet (Sjösvärd, 2015).

Sökandet beskrivs som emotionella skript som återspeglas av försvinnandet. De anhöriga som blir sökandets känslomässiga projekt och den försvunna som blir sökandets praktiska projekt, vilket krävs för att den försvunna ska kunna bli återfunnen. Det krävs olika insatser från de engagerade människorna och olika typer av organisatoriska förutsättningar för att sökandena ska kunna genomföras på grund utav att praktiska projekten och de känslomässiga skiljer sig mycket från varandra (Sjösvärd, 2015).

Organisationen är uppbyggd så att det praktiska projektet och det känslomässiga projektet ska länkas samman. Missing People skulle inte kunna fungera utan deras sökmetoder, hierarkier och fokus likväl som det är svårt att föreställa sig organisationen utan deras empati för de anhöriga som gör att projektet för människors försvinnande blir Missing Peoples angelägenhet (Sjösvärd, 2015).

En stor del av Missing Peoples verksamhet är att fokusera på att skapa social intimitet mellan människor och inte bara effektivisera sökandet i vildmarken, vilket gör att alla människor kan vara delaktiga. Det finns en uppgift för alla oavsett ålder eller fysisk kapacitet. Missing People är en verksamhet som skapas av ett intresse av att agera oegennyttigt. Vinningen av att engagera sig är enligt Sjösvärd (2015) den känslomässiga belöningen samt nya kontakter som man knyter an under olika sökandeprocesser. I den tidigare studien om medborgerligt engagemang i Sverige antydde Von Essen & Wallman Lundåsens (2015) att gemenskap var den huvudsakliga drivkraften till ideellt arbete. Sjösvärd nämner även han att nya gemenskaper är viktigt för motivationen. Då både den rikstäckande forskningen om ideellt engagemang i Sverige samt forskningen om just organisationen Missing People tar upp gemenskap som en huvudsaklig faktor till engagemang kan man tänka sig att gemenskap kommer att vara en viktig motivationskraft även utifrån respondenterna i denna studie. I Missing People belönas goda prestationer med mer ansvar och blir ett slags erkännande för den personen som blir belönad med ansvar. Personen i fråga får ett starkt symboliskt kapital istället för utbetalning i pengar (Sjösvärd, 2015).

Denna forskning är intressant för detta arbete för att få en djupare förståelse för vilka det är som deltar i Missing People och vad deras motiv är bakom engagemanget. Även för att få förståelse för hur Missing People är uppbyggt.

Sammanfattningsvis har vi nu gått igenom forskning kring det aktuella ämnet ideellt arbete och även mer specifikt om Missing People. Vår studie kommer att beröra samtliga ämnen som tagits upp till en viss del, men kommer att skilja sig från den tidigare forskningen. Detta då fokus är på individnivå och specifika drivkrafter som gör att individen engagerar sig i just Missing People samt vad individen upplever sig få ut av sitt engagemang. Utifrån den tidigare forskningen kan vi se att det finns olika typer av drivkrafter som påverkar individens engagemang. Människan kan drivas av inre faktorer där individens motivation kommer inifrån, eller av yttre faktorer där omgivningen pressar individen och dess uppfattningar kan spela roll i graden av motivation. För detta arbete är denna tidigare forskning intressant då de beskriver de inre och yttre faktorerna kring motivation. Denna studie ämnar fortsätta inom ämnet inre och yttre faktorer men att utveckla med att undersöka med fokus på vilka inre respektive yttre faktorer som ligger bakom motivationen. Den tidigare forskningen beskriver även vilken typ av individer som vanligtvis engagerar sig i ideellt arbete i Sverige och även de vanligaste motiven till ideellt engagemang. Detta kan användas i vårt arbete för att se om denna studie kommer fram till att det finns liknande motiv som driver individen till engagemanget i Missing People eller om det finns mer särskilda motiv just för den specifika organisationen. Den tidigare forskningen kring organisationen Missing People ger oss förkunskaper om organisationen och hur medlemmarna ser på dess engagemang. Denna studie undersöker ett område som saknas i Sjösvärds tidigare forskning för att fylla den kunskapsluckan.

3. Teoretiska utgångspunkter

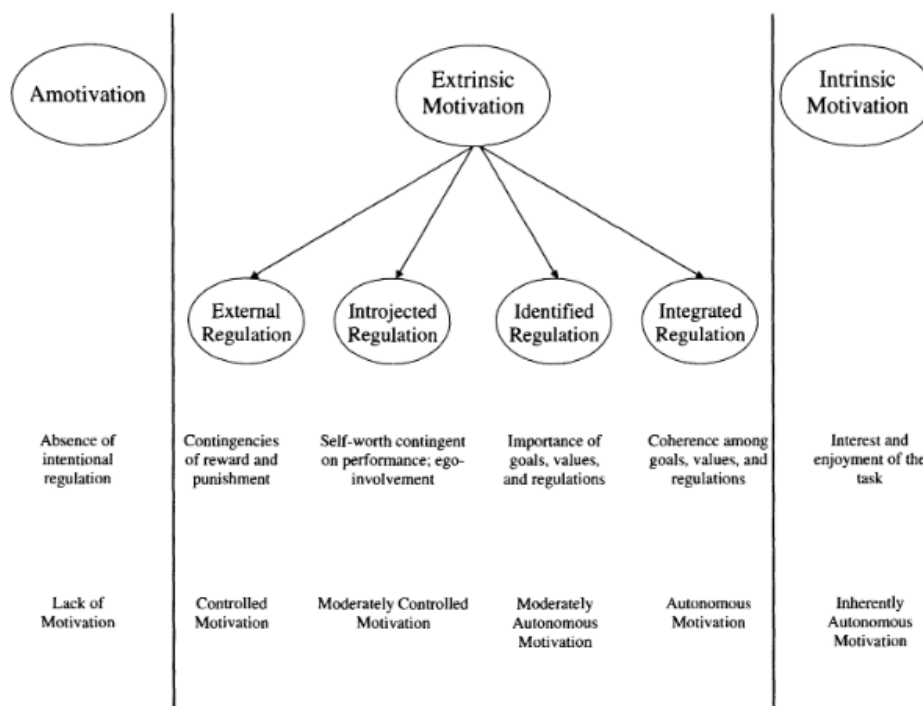
Nedan presenteras de teoretiska utgångspunkterna som senare i arbetet skall användas som verktyg för att analysera det insamlade empiriska materialet.

För att kunna besvara våra frågeställningar har vi använt oss av tre teoretiska utgångspunkter som innefattar begrepp och teorier som skall hjälpa att förstå de fenomen som undersöks. Den tidigare forskningen ger oss en förståelse om individers motiv och drivkrafter till ideellt arbete och ligger till grund för de utvalda teorierna. De teorier som presenteras är: Self-Determination Theory (Gagné & Deci, 2005), Maslows behovshierarki (Benson & Dundis, 2003) samt Oegennyttiga handlingar (Bourdieu 1984). Dessa teorier har valts ut för att de följer studiens tema och kan förklara bakomliggande orsaker till uppsatsen syfte som bygger på motivation och självuppfyllelse.

3.1 Self-Determination Theory

Self-determination teorin delar in motivation till ett visst beteende i sex olika delar. Teorin startar från första nivån där individen är omotiverad och övergår sedan till fyra stycken yttre faktorer (introjicerad motivation, identifierad motivation, yttre motivation och integrerad motivation) som motiverar individen i sitt beteende för att slutligen nå den sista nivån som är inre motivation. Det är inte ett måste att uppnå alla

nivåer för att gå vidare till nästa nivå (Gagné & Deci, 2005).



Figur 1 Self-Determination Theory (Gagné & Deci 2005 s. 336)

Self-determination teorin är främst fokuserad på att beskriva skillnaderna mellan kontrollerad motivation och autonom motivation. Autonom motivation handlar om att individens inre motivation, viljan att handla frivilligt. Individen gör en aktivitet på grund av att personen tycker det är intressant och givande (Gagné & Deci 2005).

Motsatsen till autonom motivation är kontrollerad motivation, som handlar om yttre motivationer som kontrollerar individen och är tvingande. Yttre motivation är en prototyp av kontrollerad motivation, individen agerar i avsikt att uppnå en önskad följd eller undvika en oönskad (Gagné & Deci 2005).

Autonom motivation och kontrollerad motivation är båda medvetna och tillsammans skiljer de sig från när individen är omotiverad som innebär brist på mål och motivation.

Yttre motivationer är i kontrast till inre motivation inte intressanta och självvalda för individen och kräver ofta någon form av belöning (Gagné & Deci 2005).

Denna teori är intressant för studien i syfte att belysa vilken typ av känsla individen har inför en uppgift, i detta fall är uppgiften individen engagemang i Missing People. Teorin används i denna studie att kunna förklara de yttre och inre drivkrafter som finns för att individen ska engagera sig och vilka som väger tyngst i olika situationer.

3.2 Maslows behovshierarki

Maslows behovshierarki innebär att det finns olika behov som driver individen. Maslow har skapat en modell som visar människors olika behov på fem nivåer. Dessa kategorier är fysiologiska behov, trygghetsbehov, sociala behov, behov av självkänsla samt behov av självförverkligande. Behoven på de lägre nivåerna skall tillfredsställas innan de högre nivåerna kan användas som motivation (Maslow, 1987). Maslows behovstrappa beskriver en individs behov på ett enkelt sätt vilket gör den passande att i denna studie undersöka och diskutera hur människors egna behov står i centrum, innan motivationen att arbeta ideellt för andra människors skull kan utvecklas.



Figur 2. Maslows behovshierarki (lattattlara.com)

Författarna skriver att nyckeln till att motivera är att få individen att känna sig trygg, behövd samt uppskattad. Om ledare tar dessa faktorer i beaktande hos den enskilda individen medföljer en större förståelse för individen och den kan få starkare känsla av trygghet, tillhörighet samt bättre självförtroende och i sin tur komma närmare ett självförverkligande (Maslow, 1987). För att kunna analysera det insamlade empiriska materialet kommer Maslows behovshierarki användas för att kunna först kunna förklara när en individ tillfredsställt sina egna behov tillräckligt mycket för att vara redo att hjälpa andra. Sedan kommer Maslows Behovshierarki användas för att beskriva hur individen motiveras för att känna sig trygg och komma närmare ett självförverkligande inom organisationen Missing People.

3.3 Oegennyttiga handlingar

Bourdieu menar att oegennyttiga handlingar utförs med ett gott syfte för andra individer eller samhället, inte för den egna vinningens skull (Bourdieu, 1984). Volontärbete som undersöks i detta arbete exempelvis är vad man skulle kunna kalla för en oegennyttig handling enligt definitionen, då man som aktiv i Missing People hjälper att leta efter andra personer, och även hjälper polisen med deras sökarbete, utan att få ut något av det själv.

Bourdieu skriver dock att det inte finns några helt oegennyttiga handlingar. Han menar att vi människor alltid handlar utifrån egenintresse och att vi därför utför dessa så kallade oegennyttiga handlingar för att vi får ut något av det, handlingarna är alltså i grunden egennyttiga (Bourdieu, 1984). Bourdieu menar att inom vissa fält kan normen vara att individen skall handla oegennyttigt, men att man då handlar efter normen gör att man ändå tänker på andra intressen, exempelvis ökat socialt kapital då man handlar efter normen inom fältet (Bourdieu, 1984).

Bourdieu teori om oegennyttiga handlingar kommer att användas för att undersöka om det ideella engagemanget drivs av inre oegennyttiga drivkrafter eller om individen som Bourdieu menar handlar utifrån egennyttiga avsikter som även kan jämföras med yttre drivkrafter likt Self-Determination teorin.

De teoretiska ramverk som presenterats ovan har vi använt för de är relevanta för studiens ämne samt för att kunna analysera vårt insamlade empiriska material som är uppdelat i två kategorier, yttre och inre drivkrafter samt självbild och personlig utveckling.

Den första teorin som presenteras, Self-Determination theory hjälper oss att identifiera de inre och yttre drivkrafterna och hur de hjälper till att förklara vad det är för drivkrafter som motiverar individen att engagera sig ideellt. För att komplettera denna teori och få ytterligare verktyg som senare skall fungera som hjälpmedel att analysera det empiriska materialet används även Maslows behovshierarki.

Denna teori presenterar och jämför hur de intervjuade klättrar i behovstrappan när de engagerar sig och belönas med mer makt, gemenskap och uppskattning vilket sedan kan leda till det översta trappsteget självförverkligande. Enligt Self-Determination teorin så motiveras yttre drivkrafter huvudsakligen med en belöning. I Maslows behovshierarki används även belöning som motivationskraft. I Maslows behovshierarki är dock belöningen mer specificerad och visar mer exakt vad och när individen är benägen att engagera sig både ideellt och egennyttigt.

Bourdieu's teori om oegennyttiga handlingar i detta arbete är av relevans då det även här kan förklaras vad det är för yttre drivkrafter likt Self-Determination teorin, som driver individen att engagera sig. Bourdieus teori om oegennyttiga handlingar kan även relateras till Maslows teori då båda resonerar i att människan är egennyttig och drivs av individens behov. Den kan även undersöka eventuella likheter i intervjupersonernas resonemang om varför de engagerar sig med Bourdieu's resonemang, att de som är engagerade i ideellt arbete gör detta sig gör detta av eget intresse.

4. Forskningsstrategi

Här presenteras studiens tillvägagångssätt.

I detta kapitel motiveras valet av studiens tillvägagångssätt för att besvara uppsatsens frågeställningar. Kritik mot tillvägagångssättet diskuteras och det förs även en diskussion kring studiens tillförlitlighet och relevans. Även de forskningsetiska principerna studien utgått ifrån presenteras.

4.1 Metod

Vi har valt en kvalitativ forskningsinriktning för denna studie. Kvalitativ forskningsinriktning är mer fokuserad på ord än siffror och är tolkande. I den kvalitativa metoden samlas information in genom intervjuer och observationer för att få en djupare förståelse för det problem som undersöks (Holme & Solvang 1997:14). En kvantitativ metod hade inte varit passande till denna studie då kunskapen blivit för allmän och bred. Därför har vi valt att utgå från den kvalitativa forskningsmetoden, då vår forskningsfråga behöver en djupare insikt och förståelse av problemet. Inom den kvalitativa metoden finns det olika intervjumetoder man kan använda sig av. Till intervjuerna för denna studie användes semistrukturerade intervjuer, vilket innebär att intervjupersonerna får svara på frågor utifrån en intervjumall som är skapad utifrån de teoretiska utgångspunkterna. Det finns även plats för korrespondenten att följa upp intervjupersonernas svar med följdfrågor (Aspers, 2011:143). Intervjuguiden skapades utifrån studiens teoretiska ramverk och tidigare forskning. Hela intervjuguiden finns längst ned som bilaga 1.

4.2 Urval

Urvalet i denna studie består av fem personer som är frivilligt engagerade i Missing People. Vi har valt att intervjua dessa personer då de inte har någon högre position inom organisationen Missing People utan deltar sporadiskt utan något större ansvar. Intervjupersonerna som deltagit i studien har valts ut via ett icke-sannolikhetsurval, som innebär att urvalet inte är slumpmässigt (Holme, Solvang 1997:182). Via en statusuppdatering på Facebook efterlystes personer som varit involverade i Missing People. Då intervjupersonerna söktes efter via författarnas Facebook var fältet

begränsat till författarnas Facebook kontakter, som i sin tur kunde delas vidare till vänners vänner. Av de fem personerna som intervjuades var två stycken tidigare bekanta med författarna, och de tre resterande var vänners vänner som förmedlat kontakt mellan intervjupersonerna och författarna via Facebook. För att det insamlade materialet skall bli mer hanterbart menar Trost (2010) att ett mindre urval kan vara att föredra. Efter den femte intervjun kom författarna överens om att det fanns tillräckligt empiriskt material för att besvara studiens syfte och frågeställningar.

4.2.1 Presentation av intervjupersoner

Nedan presenteras studiens intervjupersoner.

Intervjuperson 1 (IP1)

Kvinna, 25 år gammal. Har varit verksam inom organisationen i några år, medverkat i cirka fem skallgångar för Missing People.

Intervjuperson 2 (IP2)

Kvinna i 20-årsåldern. Medverkar sporadiskt på skallgångar.

Intervjuperson 3 (IP3)

Kvinna i 50-årsåldern, varit aktiv på Missing Peoples sociala medier i flera år, deltagit i skallgångar det senaste året.

Intervjuperson 4 (IP4)

Kvinna i 25-årsåldern. Medverkar sporadiskt på skallgångar.

Intervjuperson 5 (IP5)

Kvinna i 50-årsåldern. Varit engagerad via sociala medier samt vid skallgångar, även varit gruppleddare vid några skallgångar.

4.3 Praktiskt genomförande

Via annonsen på Facebook upptogs kontakten med intervjupersonerna som intervjuats. Vid första kontakten fick intervjupersonerna information om studiens syfte och information om hur intervjun skulle gå till. Varje intervjuperson fick själv välja var och när intervjun skulle ske. En av intervjupersonerna hade inte möjlighet att ses personligen utan intervjuades via telefon. De fyra övriga intervjuerna skedde på olika caféer i centrala Stockholm. Intervjuerna utfördes kvällstid, vilket medförde att intervjuerna kunde ske ostört då det inte var allt för mycket rörelse på caféerna. Då alla intervjuer, förutom telefonintervjun, skedde i liknande miljöer under liknande omständigheter fick samtliga intervjupersoner liknande förutsättningar. Alla intervjuer skedde under november 2016. Vid intervjutillfället informerades intervjupersonerna om de forskningsetiska aspekterna och om att intervjun skulle spelas in. Intervjuerna tog 30 till 40 minuter.

4.4 Bearbetning av material

Efter att intervjuerna var utförda och hade lyssnats igenom ett flertal gånger för att inte gå miste om vitala delar delades materialet upp i två olika kategorier utifrån teorierna för att enkelt kunna analyseras. De två kategorierna är inre och yttre faktorer samt självbild och personlig utveckling. Då studien skett under en begränsad tid ansågs inte tid finnas för transkribering av alla intervjuer. Trost (2010) skriver att ordagrann transkribering inte alltid är nödvändig då det är tidskrävande. De vitala delarna av intervjuerna transkriberades och delades upp i teman utifrån de teoretiska ramverken för att senare kunna analyseras.

4.5 Forskningsetik

Vid intervjuerna till denna studie har individskyddskravet tagits till hänsyn. De fyra delarna i individskyddskravet är informationskravet, konfidentialitetskravet, samtyckeskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2011).

Informationskravet innebär att forskaren ska informera de som berörs om studiens syfte. Intervjupersonerna till denna studie har informerats om studiens syfte vid varje tillfälle som kontakt funnits, från första kontakten fram till själva intervjutillfället. Intervjupersonerna har även fått information om att denna studie är neutral. För att intervjupersonerna skall påminnas om att medverka i studien är frivillig, upplystes de under deltagandet om att de kan avbryta deltagandet när som helst och att de inte behöver svara på frågor om de inte vill (Vetenskapsrådet, 2011).

Konfidentialitetskravet

Personuppgifter om samtliga intervjupersonerna behandlas konfidentiellt och utom åtkomst för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2011). Intervjupersonerna har godkänt att deras förnamn används till studien men personuppgifter anses inte relevanta för studien och tas därför inte med.

Samtyckeskravet

De som deltagit i denna studie har själva bestämt att medverka, de har även gett samtycke att medverka när de deltagit (Vetenskapsrådet, 2011). Intervjupersonerna har varit myndiga och samtliga intervju personer är privatpersoner.

Nyttjandekravet

Intervjupersonerna har informerats om att det insamlade empiriska materialet endast kommer att användas till denna studie (Vetenskapsrådet, 2011).

4.6 Metodkritik

Då ingen av författarna har tidigare erfarenhet av ideellt arbete, eller någon som helst koppling till organisationen Missing People har information beaktats på ett så objektivt sätt som möjligt. Trots att författarna försöker vara så objektiva som möjligt finns det dock alltid en risk för att omedvetna förutfattade meningar kan påverka författarnas tolkningar.

Påverkan på intervjupersonerna av författarna under intervjuerna kan inte uteslutas, men för att förebygga detta använde författarna sig av en semistrukturerad

intervjuguide där det fanns rum för egna reflektioner hos intervjupersonerna. Det kan inte heller uteslutas att intervjupersonerna inte talade sanningsenligt eller döljer saker under intervjuerna. Dock anser vi att det inte finns någon anledning till att inte tala sanningsenligt eller att undanhålla information, då studien inte rör något känsligt ämne på individnivå eller som på något sätt kan vara negativt för intervjupersonerna. Under intervjuerna ansåg författarna att intervjupersonerna gav intryck av förtroende.

Vid intervjuerna var båda författarna närvarande för att få så lika förutsättningar som möjligt vid intervjuerna, med undantag vid telefonintervjun där en författare tog ledning för att få ett smidigt samtal. Vid två av intervjuerna var intervjupersonerna bekanta till en av författarna. För att undvika en subjektiv infallsvinkel på intervjun tog den författaren som inte var bekant med intervjupersonen ledning av intervjun.

Fem intervjuer som empiriskt underlag kan ses som otillräckligt, men då alla intervjupersoner har liknande bakgrund inom Missing People och att vår frågeställning är så pass specifik kan den besvaras utifrån det empiriska material som samlats in via intervjupersonerna. Vi har inte heller som avsikt att generalisera resultatet till populationen. Hade vi önskat en bredare förståelse där vi önskar generalisera till populationen hade vi använt oss av en kvantitativ metod, och då anpassat oss till en bredare frågeställning, men i denna studie är det just en djupare förståelse utifrån de med insyn i Missing Peoples arbete som är av intresse.

Det finns gott om tidigare forskning om ideellt arbete. Dock så finns det endast ett begränsat utbud bland forskningen om just Missing People. Det hade varit av intresse för denna studie att använda oss av mer tidigare forskning inom samma område för att få fler synvinklar att jämföra resultatet med.

De teoretiska ramverken fungerar som analysverktyg för studiens resultat. Även här hade vi dock önskat finna mer precisa teorier att använda då de teorier som används är väldigt allmänna. Förmodligen hade detta inte påverkat resultatet för just denna studie men vid en mer omfattande studie med en längre tidsintervall hade mer anpassade teorier varit av fördel för att enklare kunna analysera materialet.

Av en slump blev det en relativt homogen grupp av intervjupersoner. Samtliga är kvinnor och mellan 20 och 50 år gamla. Dock anser vi att personliga egenskaper inte är av betydelse för denna studie, fokus är på deras engagemang i Missing People.

All insamlad empiri har författarna gått igenom och skrivit tillsammans. Även analysen har skrivits tillsammans för att undvika misstolkningar.

4.7 Tillförlitlighet och relevans

Författarna har tydligt beskrivit denna kvalitativa studies tillvägagångssätt, och även informerat om hur intervjuerna har skett. Författarnas förförståelse samt eventuella faktorer som kan påverka resultaten har även diskuterats. Detta för att studien skall vara så tillförlitlig som möjligt och för att läsaren skall känna sig trygg med att studiens tillvägagångssätt varit korrekt (Hellevik, 1984).

För att studien skall vara av relevans har författarna gått igenom tidigare forskning och valt ut två frågeställningar där det ansågs finnas ny kunskap att hämta. Frågeställningarna har sedan beaktats under hela arbetets gång. Teorierna har valts utifrån syftet och studiens frågeställningar och har sedan använts som bakgrund till intervjuguiden (Hellevik, 1984).

5. Empiri/Analys

Här presenteras det insamlade empiriska materialet som sedan analyseras med hjälp av studiens teoretiska ramverk.

Detta kapitel presenterar först de två kategorierna som används för sortera det insamlade empiriska materialet. Den första kategorin är inre och yttre drivkrafter som beskriver individers olika motiv till att engagera sig ideellt. I resultatet presenteras intervjupersonernas upplevda motiv till sitt engagemang i Missing People utifrån kategorin inre och yttre drivkrafter. Den andra kategorin, självbild och personlig utveckling, presenteras och även här presenteras det insamlade empiriska materialet från intervjupersonerna utifrån kategorin självbild och personlig utveckling. Kapitlet avslutas med att analysera det empiriska materialet utifrån studiens teoretiska ramverk.

5.1 Kategorier

De teoretiska utgångspunkterna i denna studie visar hur motivation kan påverkas av både yttre och inre drivkrafter. För att få ut något av sitt engagemang visar teorierna att vissa behov måste tillfredsställas innan individen kan uppleva någon form av belöning. Utifrån teorierna som används i studien kommer empiri och analys presenteras utifrån nedanstående kategorier.

Kategori 1: Inre och yttre drivkrafter

Här presenteras vilka inre och yttre drivkrafter som gör att individen engagerar sig ideellt i Missing People samt vad intervjupersonerna upplever sig få ut av sitt ideella engagemang.

Kategori 2: Självbild och personlig utveckling

Här presenteras hur självbilden påverkas av det ideella engagemanget i Missing People och de kunskaper intervjupersonerna fått med sig av sitt aktiva deltagande.

5.2 Inre och yttre drivkrafter

Den starkaste drivkraften och en gemensam nämnare för intervjupersonerna är viljan att hjälpa till. De vill hjälpa andra individer och samhället när resurserna annars brister. Genom att engagera sig i Missing People får de hjälpa till när en person har försvunnit och polisiära resurser kanske inte räcker till. Denna typ av motivation ses som en inre drivkraft.

En av intervjupersonerna uttrycker sig så här angående sitt engagemang och om sin vilja att hjälpa till:

“Det är bra att man själv kan göra någonting och hjälpa polisen och samhället när resurserna inte räcker till” (IP2).

En annan intervjuperson upplever sig ha en stark inre drivkraft under skullgångar då fokus är helt på att hitta den försvunna personen trots att det kan vara under hårda väderförhållanden:

”Jag var ute på en besvärlig skullgång, det var snöigt blåsigt, och kallt, det var inget man gjorde av nöje men man vill ju hjälpa till” (IP3).

Intervjupersonen kände att det nästan var en plikt att engagera sig, om någon i hennes närhet hade försvunnit hade hon velat att så många som möjligt hjälpte till och hon upplevde att det enda rätta i sådana här situationer är att vara en god medmänniska och hjälpa till. Intervjupersonen uttrycker sig såhär:

“Om något av mina barn försvinner då skulle jag vilja att hela världen var ute och letade efter dem” (IP3).

De yttre drivkrafterna verkar vara mer vanligt förekommande, dock så verkar de flesta intervjupersonerna inte medvetna om att de handlar på grund av yttre drivkrafter och på så sätt utför en egennyttig handling.

Att finna nya gemenskaper inom organisationen var en återkommande drivkraft hos intervjupersonerna som man kan se som en yttre drivkraft då gemenskapen är en form av belöning. Ett kriterium för att en drivkraft skall vara en yttre drivkraft är att det skall finnas en belöning.

En av intervjupersonerna nämner att känslan av gemenskap bland de deltagande är en stark drivkraft.

“Även om man är ute och går av en tragisk anledning så får man en gemenskap med de andra, alla är ju ute av samma anledning” (IP3).

En annan intervjuperson upplevde att arbetet i Missing People även bidrog till att skapa ett bredare kontaktnät.

“Jag har lärt känna mycket folk som jag även har haft nytta av att känna vid andra tillfällen än i Missing People sammanhang” (IP5).

En annan typ av yttre drivkraft var det återkommande begreppet prestige. Flera antydde att volontärarbete var prestigefyllt inom vissa kretsar.

“Det är en sorts samhällspress, någonstans är det lite fint att volontärarbeta” (IP2).

Alla utom en av intervjupersonerna var överens om att det inte fanns någon fel anledning till att volontärarbeta, då arbetet inom Missing People är beroende av att så många som möjligt deltar i skullgångar.

“I vissa kretsar kanske det är fint att volontärarbeta så man gör det för status, men det spelar ingen roll när det gäller Missing People, så länge man är där och hjälper till spelar det ingen roll varför” (IP4).

Trots att vissa av intervjupersonerna kände att det var en press utifrån på att engagera sig ideellt så verkar de som deltagit i denna studie endast positiva till det ideella engagemanget i Missing People. Flera av intervjupersonerna uttryckte att man mår bra av att hjälpa andra vilket också kan ses som en yttre drivkraft då det egna välmåendet kan upplevas som en belöning.

“Jag tror att många engagerar sig för att må bra själva, man mår bra när man hjälper andra” (IP5).

Att hjälpa andra får alltså en själv att må bra, enligt alla intervjupersoner.

Några av intervjupersonerna engagerade sig i organisationen på grund av en specifik händelse i omgivningen, denna typ av drivkraft kan räknas som en yttre drivkraft då det är yttre faktorer i omgivningen som påverkat individen till att engagera sig. IP3 blev väldigt berörd när Missing People sökte efter ung kille i samma ålder som hennes son. Missing Peoples annons dök upp på IP3's Facebooksida, och efter det blev hon medlem i organisationen och gick med på skullgångar. För IP5 var det självklart att engagera sig när hennes bekantas son försvann. Efter det har hon svårt att inte delta när ett sms om skullgång från Missing People kommer.

Av alla intervjupersoner var det endast IP5 som kommit i kontakt med organisationen utanför sociala medier. De andra intervjupersonerna kom i kontakt med Missing People via Facebook, via kontakter som delat eller spridit Missing Peoples inlägg på olika sätt och då öppnat dörren för intervjupersonernas engagemang i Missing People.

Belöning är något som individen får ut av sitt engagemang när den motiveras av yttre faktorer. Belöningen kan vara själva yttre drivkraften till engagemanget. Bland intervjupersonerna är det blandade åsikter, samtliga av intervjupersonerna menar att det främsta man får ut av att engagera sig i Missing People är känslan av att ha gjort något bra. Men det är skillnad att engagera sig för att känna sig bra själv och att engagera sig för att hjälpa någon annan menar en av intervjupersoner.

“Oavsett vad för organisation man väljer att engagera sig i måste man göra det för rätt anledning och ej för egen vinning, man ska ej göra det för att få ett bättre samvete” (IP1).

Däremot så blir arbetet fortfarande gjort även om det finns en del individer som gör det av fel anledning menar intervjupersonen.

“Gör man det utifrån egen vinning att man själv ska se bra ut är det av fel anledning, men arbetet är fortfarande bra och kan hjälpa till att hitta folk” (IP1).

En annan intervjuperson menar att främsta anledningen till engagemanget i Missing People är att få lätta sitt samvete över att man själv har det bättre ställt än många andra.

“Det bästa med att vara ideellt engagerad är att man lättar lite på sitt samvete att man själv har det så bra. Det släpper på det här att man känner sig lyckligt lottad, varför föddes just jag här just i den här familjen, i det här landet, jag hade ju lika gärna kunna vara född någon annanstans vilket gör det lite skuldbelagt så då känner jag att om jag ger blod och sådana saker så betalar jag tillbaka att jag har det bra” (IP2).

IP1 tycker att engagemanget i Missing People kommer med både gott och ont, det är tillfredsställande när man hinner vara med och engagera sig men att det likväl ger dåligt samvete om det inte finns tid eller möjlighet att vara med.

“När jag hinner och kan göra det så blir det en skön känsla inom mig men samtidigt när jag inte hinner ger det mig dåligt samvete” (IP1).

I organisationen Missing People belönas engagemang och driv med större ansvar, vilket gör att man klättrar i organisationens hierarki, en av intervjupersonerna som har fått en ledarroll vid skullgångar uttalade sig så här:

“Det känns bra att bli uppskattad och veta att man har gjort ett bra jobb genom att belönas med ett större ansvar” (IP5).

De flesta av intervjupersonerna är enade om att det är bekräftelsen i ens inre som är den största belöningen av att engagera sig i Missing People. Känslan att få vara med och påverka är även en belöning för en själv och ens självbild. Men även hur individen ser ut utifrån genom att få större ansvar är en viktig faktor. En intervjuperson menar också på att det ger ett hopp om mänskligheten av synen att andra människor faktiskt gör något för samhället som inte har någon direkt vinning för dem själva.

“Man vill gärna få vara med och förändra, när jag är där känner jag att jag gör någonting bra, inte bara för min egen skull utan för familjens skull. Jag mår bra över att se att det finns ett driv i människor där civilkurage annars är väldigt låg” (IP1).

“Man känner sig nöjd över att man gör det här och har även förväntningar om mina barn skulle försvinna att folk ska hjälpa till även då” (IP3).

Missing People bidrar till en stor gemenskap varje gång det är en skullgång och även om det är en tragisk anledning till att man är ute så är oftast humöret gott och man knyter samman med de andra som är ute och letar.

“Under rasterna snackar man ihop sig och kommer varandra närmare” (IP4).

En annan bidragande faktor till denna gemenskap är att alla har samma mål och jobbar tillsammans för att nå detta mål. Känslan av att känna sig behövd är mycket viktigt för att engagemanget ska vara kontinuerlig samt vetskapen om att man gör skillnad även fast det inte är på individnivå.

“Jag känner mig inte behövd på individnivå, på ett sätt behövs det ju många... det blir väldigt anonymt på det sättet men tillsammans får vi saker gjorda” (IP2).

5.3 Självbild och personlig utveckling

Under kategorin självbild och personlig utveckling kan vi konstatera att de flesta av intervjupersonernas självbild har påverkats positivt av att engagera sig i Missing People. Känslan att vara behövd och att man åstadkommit någonting bra var för intervjupersonerna en stor del av varför de från början engagerat sig och även fortsatt engagera sig. Det är bara en av intervjupersonerna som inte tycker att engagemanget i Missing People har gjort någon större inverkan på dem själva. Intervjupersonen menar att hela situationen framkallar så mycket negativa känslor på grund av allvaret i situationen så att det är svårt att hinna sätta sig ner och reflektera över vilka positiva känslor engagemanget också frambringar.

“Jag tar aldrig mig tid att fundera över vad jag faktiskt har åstadkommit så det blir lite förlorat på vägen eller det är klart man känner att man gjort någonting bra men jag ser inte på mig själv annorlunda och jag ser inte ner på andra som inte engagerar sig heller eftersom det tar tid och alla har inte den tiden” (IP2).

Denna intervjuperson skiljde sig utifrån de resterande intervjupersonerna som samtliga känner sig uppfyllda och mycket tillfreds över sina insatser, en intervjuperson uttalade sig såhär:

“Jo men jag kan väl känna att jag tar mitt ansvar och engagerar mig i någonting där det behövs och det är klart att man mår bra utav det” (IP3).

En annan intervjuperson menade att känslan att vara en del av något större var det som gjorde att personen kände sig tillfreds med sig själv.

“Jag tycker att när man kommer hem så känner man sig nöjd och att man har gjort ngt för samhället, man är en del utav något större” (IP4).

Att utvecklas och lära sig nya saker om sig själv var en av de största känslomässiga belöningarna för IP5

“Jag bli glad när jag gjort någonting bra och har lärt mig mycket om mig själv, hur jag reagerar i olika situationer, jag tror jag har blivit starkare som person och modigare.” (IP5).

En av intervjupersonerna har engagerat sig mycket i ideellt arbete tidigare och menar att ideellt arbete tillhör intervjupersonens personlighet. Engagemanget i Missing People har dock gjort att självbilden har förstärkts och att intervjupersonen är mer medveten av vad för typ av ideellt arbete intervjupersonen vill engagera sig i framtiden. Lärdomen om att det är omöjligt att som ensam individ kunna hjälpa alla men att all hjälp alltid är något var mycket viktig för denna intervjuperson och det var Missing Peoples gemenskap som främjade dessa tankar, intervjupersonen har tidigare haft svårt att acceptera att det inte går att göra allt själv.

“Min självbild har förstärkts och jag känner mig mer att jag vet vad det är jag vill göra. Jag är medveten om att jag vill hjälpa till och att all tid jag har inte kommer räcka till alla individer men jag kommer kunna hjälpa några. Jag ser över andra personer framför mig själv” (IP1).

Att samarbeta i en grupp av människor som är helt obekanta under ledning av en person som kanske inte har så stor erfarenhet av ledarskap är stor del när man engagerar sig i Missing People. Det kräver att man är samarbetsvillig och kan ta direktiv under press. Det menar intervjupersonerna är en av dem främsta lärdomarna som man lär sig under sitt engagemang i Missing People.

“Jag har lärt mig att kunna fungera under vissa typer av ledare samt samarbeta i grupp” (IP2).

Samtliga av intervjupersonerna förklarade att de genom Missing People gått sin första skallgång och att få ta del av hur man gör vid en skallgång var en stor lärdom som samtliga kommer att ta med sig i framtiden.

“Det var väldigt nyttigt att få ta del i en skallgång och se hur det faktiskt fungerar, jag antar att det är likadant som polisen skulle göra” (IP5).

Sammanfattningsvis har engagemanget i Missing People påverkat intervjupersonerna på ett flertal olika sätt. De har fått med sig både praktiska och emotionella erfarenheter som de anser sig ha nytta av i framtiden och i deras fortsatta engagemang inom organisationen. Av resultatet kan tolkas att det är svårt att skilja på vad som är inre och yttre drivkrafter. I nästa avsnitt tolkas resultatet utifrån studiens teoretiska utgångspunkter vilka förklarar deras perspektiv på inre och yttre drivkrafter.

5.4 Analys av inre och yttre drivkrafter

Gagné & Deci's (2005) Self-determination teori om inre faktorer innebär att handling sker av fri vilja. Individerna har alltså själv möjlighet att påverka sitt engagemang utifrån dess intresse. Intervjupersonerna upprepade hur de valde att engagera sig i Missing People på grund av att de vill hjälpa andra. Att hjälpa någon annan genom Missing People är självvalt och sker av inre faktorer så som eget intresse. Några av intervjupersonerna ansåg att det ideella arbetet inom Missing People var givande och att de själva mår bra av att hjälpa andra, något som Gagné & Deci (2005) hade som kriterium för att det skall vara en inre motivation.

Den yttre motivationen enligt Gagné & Deci (2005) innebär ett tvång mot individen, där individen önskar att bli uppfattad på ett visst sätt, bevisa någonting eller att handlingen på något sätt är prestigefull. En yttre handling är något som kommer utifrån individen och påverkas alltså av omgivningen. När individen blir motiverad av yttre faktorer finns det alltid någon form av belöning med i bilden (Gagné & Deci, 2005). I denna studie uppfattade några av intervjupersonerna att ideellt arbete inom

Missing People var prestigefullt och att det var påtryckningar från samhället att engagera sig ideellt. Prestige är en form av belöning från omgivningen till intervjupersonerna samt att de kände sig tillfreds med sig själva genom sitt engagemang i Missing People. Bourdieu menade att inom vissa områden är normen att man skall handla oegennyttigt. Ett sådant område kan tänkas vara organisationen Missing People. Normen säger att man skall vara osjälvisk och engagera sig för att hjälpa andra, men genom att man följer normen och uppnår ett högre socialt kapital i vissa områden på grund av sitt engagemang kan den bakomliggande tanken egentligen vara att uppnå prestige av sin omgivning genom att ”handla rätt.” Detta skulle då bli en egennyttig handling vilket stärker Bourdieus resonemang om att det inte finns några oegennyttiga handlingar (Bourdieu, 1984).

Känslan av gemenskap och att skapa nya kontakter ansågs även vara en positiv drivkraft att fortsätta sitt engagemang inom Missing People. Von Essen & Wallman Lundåsens (2015) menade i sin forskning att ett av de starkaste motiven bakom engagemanget i ideellt arbete var gemenskapen, vilket är en belöningsform som leder till fortsatt motivation.

Maslow (1987) använde sig av behovstrappan för att förklara individers behovs och vad som krävs för att kunna använda högre nivåer på trappan som självkänsla och självförverkligande som motivation. De grundläggande behoven är fysiologi, trygghet gemenskap och de högre nivåerna är självkänsla och självförverkligande (Maslow, 1987). Vi förutsätter att intervjupersonernas grundläggande behov är tillfredsställda då de använder sig av sin självkänsla som motivation då de uppnår eget välmående av att hjälpa andra. En av intervjupersonerna har belönats med mer makt och uppskattning genom att få en ledarroll vid Missing Peoples skullgångar. Detta stärker självkänslan (IP5) och ökar därför motivationen. Sjösvärd (2015) menar att goda prestationer inom Missing People belönas med mer ansvar och blir ett erkännande för personen som belönats. Detta menar Sjösvärd är en belöning som kallas för symboliskt kapital, istället för ekonomisk kompensation (Sjösvärd, 2015).

Uppskattning är en yttre faktor som påverkar individens självkänsla, och i flera av intervjuerna till denna studie upplevde intervjupersonerna uppskattning, inte just på individnivå utan genom det kollektiva handlandet i Missing People. Uppskattning i

denna kontext kan liknas med Sjösvärds (2015) resonemang kring symboliskt kapital, att uppskattningen i detta fall är en belöning i sig vilket är en yttre drivkraft.

En av intervjupersonerna upplever att arbetet med Missing People har lett till att man kan förverkliga sin syn på sig själv om att vara en person som vill hjälpa andra, och nu få utlopp för det och på så sätt uppleva självförverkligande (IP1). Enligt Maslow (1987) är självförverkligande den högsta belöningen i behovstrappan och det alla strävar efter. Bourdieu (1984) ansåg att det inte fanns några oegennyttiga handlingar utan att handling alltid skedde utifrån eget intresse (Bourdieu, 1984). Sjösvärd (2015) skriver att genom ideellt engagemang får individen en känslomässig belöning och ett större kontaktnät, vilket då blir en drivkraft och ett motiv att engagera sig ideellt.

Några av intervjupersonerna ansåg att det fanns individer som engagerade sig i Missing People av "fel" anledning, prestige och socialt erkännande. Motivet till engagemanget var utifrån egen vinning. Intervjupersonerna ansåg dock att drivkraften till motivationen att engagera sig i Missing People var oviktig, och att det viktiga var att handlingen blev utförd. Utifrån intervjupersonernas svar kan man tillämpa Bourdieus synsätt om att ingen handling är oegennyttig, då intervjupersonerna engagerade sig på grund av att de exempelvis ville lätta på samvetet eller för att känna sig behövd. Intervjupersonernas allmänna uppfattning var att man själv fick något av sitt arbete. Alla upplevde eget välmående av att hjälpa andra.

En av intervjupersonerna upplevde att Missing People var en källa till nya kontakter och gemenskaper som öppnade nya möjligheter både socialt och i arbetslivet. Även i detta exempel kan man se att det inte är en inre drivkraft, eller en oegennyttig handling som motiverar engagemanget utan det är yttre faktorer då individen är motiverad av belöningen som i detta fall är ökat socialt kapital.

5.5 Analys av självbild och personlig utveckling

De flesta av intervjupersonerna beskrev i intervjun att deras självbild har stärkts av deras engagemang i Missing People. Detta drivs av yttre faktorer eftersom en starkt självbild räknas som en form av belöning, vilket enligt Self-determination teorin en av faktorerna för att motivationen ska komma från yttre faktorer (Gagné & Deci, 2005).

Även Von Essen & Wallman Lundåsen (2015) kom fram till att självidentitet värderades högt som motivationskraft till ideellt arbete.

Det var endast en intervjuperson som menade att självbilden och den personliga utvecklingen inte var någonting som märkbart förändrats (IP3). I Von Essen & Wallman Lundåsens forskning visade det sig att lära sig nya saker bidrog starkt till att engagera sig ideellt. Intervjupersonerna i denna studie har tyckt att det har varit intressant att ta del av nya lärdomar i form av skallgångar och direktiv av ledare som innan arbetet i Missing People var för dem okända, vilket resulterar i att de finner inre motivation att fortsätta engagera sig i Missing People.

Individens egna behov är i centrum innan motivationen till att arbeta ideellt för andras skull enligt Maslow (1978). De som intervjuats till studien är alla aktiva inom Missing Peoples arbete och har alltså kommit till det stadium där deras egna behov är tillgodosedda och vill hjälpa andra. Att just hjälpa andra har påverkat några av intervjupersonernas självbild. En av intervjupersonerna menar att genom arbetet i organisationen får hon ge utlopp för att vara den hon alltid velat vara och uppfattas som, vilket kan liknas med Maslows begrepp självförverkligande i behovstrappan (IP1). För andra har självkänslan stärks, som också är en av Maslows högre nivåer och bidrar till ytterligare motivation.

Att alla handlingar är egennyttiga och sker för egen vinning (Bourdieu, 1984) kan tyckas stämma överens med intervjupersonerna till denna studie. Dock så har några intervjupersoner gett uppfattningen om att de inte själva har uppmärksammat att de faktiskt gör handlingarna för sin egen skull. De menar att de mår bra av att hjälpa andra men har inte reflekterat kring att det de gör stärker deras egen självbild. Det är först när materialet från intervjuerna bearbetats och analyserats med hjälp av teorin som man kan se att det är svårt att avgöra vad som egentligen är en oegennyttig handling och vad som är yttre respektive inre faktorer. Som man ser i citatet nedan har intervjupersonen inte heller själv reflekterat kring detta.

“Jag tar aldrig mig tid att fundera över vad jag faktiskt har åstadkommit så det blir lite förlorat på vägen eller det är klart man känner att man gjort någonting bra men jag ser inte på mig själv annorlunda och jag ser inte ner på andra som inte engagerar sig heller eftersom det tar tid och alla har inte den tiden” (IP2).

Detta citat är ett exempel på hur de inte reflekterat över sitt engagemang och sin syn på självbilden.

Avslutningsvis kan man se att teorierna kan förklara mycket av det intervjupersonerna upplever. Intervjupersonernas drivkrafter kan liknas med vad som beskrivs i Self-determination teorin. Inre faktorer som kommer inifrån individen och av egenintresse och yttre faktorer där yttre faktorerers motivation drivs av en belöning i slutändan beskriver intervjupersonernas drivkrafter till viss del men författarna har upplevt svårigheter med att skilja dessa inre och yttre faktorer åt då de inre faktorerna ofta mynnar ut i att individen gynnas av handlingen och därför kan liknas med en yttre drivkraft. Detta kan beskrivas utifrån Bourdieus teori om egennyttiga handlingar, där individen aldrig gör något utan att få egen vinning, vilket i detta fall kan stämma. Detta diskuteras vidare i nästa kapitel.

6. Avslutande diskussion

I följande avsnitt diskuteras uppsatsens resultat i relation till teori och tidigare forskning samt presenteras svaren på studiens frågeställningar.

Denna studie har haft som syfte att belysa vilka faktorer som kan vara till grund för engagemang i ideellt arbete i organisationen Missing People trots att det är tidskrävande och utan kompensation. För att besvara syftet har studien utgått ifrån dessa frågeställningar;

- Vilka inre och yttre drivkrafter är det som motiverar individen att engagera sig i Missing People?
- Vad upplever den engagerade få ut av sitt deltagande i Missing People?

I Von Essen & Wallman Lundåsens (2015) forskning uttryckte de att de starkaste motiven till ideellt engagemang vara gemenskap, uttrycksvärderingar och att lära sig nya saker. Intervjupersonerna i denna studie upplever även dem att gemenskap är en av de viktigaste faktorerna till engagemanget. Uttrycksvärderingar och att få nya kunskaper upplevs dock inte som vitala faktorer som skapar motiv till engagemanget. De upplevde istället en press utifrån att engagera sig ideellt, och att det ansågs prestigefyllt och att via sitt engagemang har möjlighet att uppnå socialt erkännande. Det mest återkommande svaret på varför intervjupersonerna egentligen engagerade sig var för att de ville hjälpa andra i första hand. Bourdieu (1984) menade att det inte fanns oegennyttiga handlingar och utifrån resultatet i studien ser man att alla intervju personer upplevde att de fick något tillbaka av engagemanget, en typ av belöning, vilket gör att det inte är en oegennyttig handling i slutändan utan de gör det för eget välmående.

Under studiens gång har vi kommit fram till att det inte finns någon tydlig gräns mellan de inre och yttre faktorerna i praktiken. De inre och yttre faktorerna kan ofta tillämpas på samma drivkraft beroende på hur författarna vinklar det. Därför kan författarna inte dela upp drivkrafterna helt då det finns otydligheter kring vad som kan upplevas som en inre respektive yttre drivkraft.

I denna studie upplever intervjupersonerna att det är den inre drivkraften som anses vara den "rätta" drivkraften till att engagera sig i Missing People. Trots det så får intervjupersonerna ett utbyte av sitt engagemang som kan ses som en belöning och då definieras som en yttre motivation.

Greiser, Okun & Graner (2014) undersökte relationen mellan inre och yttre faktorer. De menade att inre och yttre faktorer har olika påverkan på individens motivation (Greiser, Okun & Graner, 2014). Det kan vi även se i resultatet i denna studie, där många olika typer av motivation till engagemanget beskrivs av intervjupersonerna.

Missing People beskrivs som en verksamhet som skapas av ett intresse av att agera oegennyttigt men som i slutändan kan ses som egennyttig då engagemanget mynnar ut i egen vinning av att engagera sig via den känslomässiga belöningen och de nya kontakter som skapas (Sjösvärd, 2015). Enligt de teorier som används i denna studie kan inte engagemanget vara oegennyttigt om det är som Sjösvärd skriver, att man genom ideellt engagemang får en känslomässig belöning och ett större kontaktnät (Sjösvärd, 2015). Detta då belöning i sig inte behöver vara i fysisk form utan kan även vara känslomässig belöning såsom makt, uppskattning eller självuppfyllelse (Maslow, 1984).

Intervjupersonerna upplevde att de fick någon form av belöning av sitt engagemang i Missing People. Den mest återkommande belöningen var att intervjupersonerna mådde bra av att hjälpa andra. Det förekom även mer praktiska belöningar, som att belönas med att få klättra i Missing Peoples hierarki och få mer ansvar inom organisationen. Prestige var en av motivationerna till engagemanget i Missing People och några av intervjupersonerna upplevde det som att de uppnådde ett socialt erkännande från omgivningen genom sitt engagemang. Genom att ta del av gemenskapen inom organisationen öppnades möjligheten att skapa nya kontakter som kan användas i framtiden.

Den starkaste drivkraften som motiverade till engagemang i Missing People var alltså viljan att hjälpa andra. Av intervjupersonerna till denna studie är det dock ingen som har funnit någon försvunnen person under skallgångar med Missing People. Detta gör att man kan ifrågasätta om Missing People är den optimala organisationen att engagera sig i om man som intervjupersonerna uttrycker sig, vill hjälpa andra, då det

primära målet för organisationen som är att hitta försvunna personer sällan tycks uppnås. Missing People har inget svar på hur ofta det händer att en försvunnen person hittas genom organisationen, de lämnar aldrig ut om det är Missing People, polisen eller någon annan som finner personen (missingpeople.se).

En fråga som väckts under studiens gång är varför intervjupersonernas engagemang fortsätter trots att de inte når målet att hitta den försvunne. En uppfattning är att intervjupersonerna stödjer familjen till den försvunna genom att infinna sig vid skullgång samt att de själv hade velat att så många som möjligt engagerat sig om det var någon av intervjupersonernas egna anhöriga som försvunnit. Den engagerades första motiv när initiativ till engagemang tas upplevs vara samma som Missing Peoples primärmål - att hitta försvunna personer. Efter att ha talat med intervjupersonerna så uppfattas det som om att målet med engagemanget förändras över tid och går från att huvudsakligen vilja hitta försvunna personer till att istället medverka som ett sorts stöd och att visa engagemang genom att delta i skullgångar, och sprida vidare nyheter från Missing People via sociala medier. Detta är en tolkning av oss författare men är intressant då alla intervjupersoner som medverkat i denna studie har fortsatt engagera sig inom organisationen trots att de inte uppnått Missing Peoples primärmål - att hitta försvunna personer. De verkar alltså som om att de aktiva inom organisationen kan hjälpa andra via Missing People utan att faktiskt finna den försvunne personen.

Att hjälpa andra ville intervjupersonerna se som en inre drivkraft, och några av intervjupersonerna ansåg det "fult" att engagera sig i organisationen av yttre drivkrafter. Efter att ha analyserat det insamlade empiriska materialet kom vi fram till att viljan att hjälpa andra kan ses som en yttre drivkraft då yttre drivkrafter alltid motiveras av en belöning som i detta fall är eget välmående då intervjupersonerna mådde bra av att hjälpa andra. Intervjupersonerna upplevde ofta att de fick någonting tillbaka av sitt deltagande i Missing People. Det mest återkommande svaret vi fått angående vad intervjupersonerna fått ut av sitt engagemang är att de mår bra av att hjälpa andra. Efter att ha deltagit i en skullgång för Missing People mår intervjupersonerna bra och känner att de har gjort något viktigt. En annan belöningsform var känslan att vara behövd och att vara en del av en gemenskap. Den främsta drivkraften att hjälpa andra kommer enligt intervjupersonerna inifrån och

räknas som en inre drivkraft. Eftersom intervjupersonerna då finner en typ av belöning i form av att må bra och få bekräftelse över sitt handlande, är det då en yttre drivkraft? Yttre och inre drivkrafter är svåra att särskilja när det handlar om motiv att engagera sig i ideella organisationer. Det upplevs av intervjupersonerna vara av inre drivkrafter engagemanget börjar men samtliga intervjupersoner känner att de får ut något av sitt engagemang och då handlar det inte om inre motivation längre utan yttre då det innehåller en form av belöning enligt Self-determination teorin av Gagné & Deci (2005). Under intervjuerna förklarar intervjupersonerna att de mår bra av att hjälpa andra och att engagera sig i Missing People. Ingen av intervjupersonerna har dock ägnat någon eftertanke att det är på grund av känslan att må bra för att hjälpa andra är det som gör att de från första början engagerar sig. Detta tyder på att intervjupersonerna uppfattar det som om att det ska räknas som en yttre drivkraft måste belöningen vara det primära målet från start. Detta ifrågasätter några av teorierna som studien använder sig av, som Self-determination teorin av Gagné & Deci (2015) där yttre motivation kräver någon form av belöning. Bourdieu (1984) menar att alla handlingar är egennyttiga vilket säger emot begreppet inre drivkrafter som utgörs av intresse och lust, i denna studie har det varit svårt att separera på vad som är inre och yttre drivkrafter, just för att det alltid verkar vara någon form av belöning i slutändan vid ideellt engagemang. Detta kan man koppla till Bourdieus (1984) tanke kring oegennyttiga handlingar, där han menar att alla handlingar sker för egen vinning.

Missing People är en organisation som kan tyckas vara svår att använda för att få ut egen vinning, utifrån intervjupersonerna i denna studie verkar det vara den känslomässiga belöningen samt möjligheten att knyta an med nya kontakter som är den vanligaste belöningen. Enligt Sjösvärd (2015) är Missing Peoples största belöning mer ansvar och det genererar till ett sorts erkännande för personen i fråga.

Den andra kategorin var *självbild och personlig utveckling*. De flesta intervjupersonerna självbild hade stärkts positivt efter deras engagemang i Missing People. De uppskattade känslan av att vara behövd och ansåg att engagemanget stärkt deras självbild positivt. Även det faktum att omgivningen ser positivt på deras engagemang stärker deras självbild och är en av anledningarna till att de vill fortsätta engagera sig inom Missing People. Detta är något som intervjupersonerna upptäckte

under engagemangets gång och var inte något som de hade som förväntningar innan de började engagera sig. Det är en form av en yttre drivkraft som gör att intervjupersonen fortsätter sitt engagemang men engagemanget börjar främst med en inre drivkraft det vill säga en individs lust och vilja att åstadkomma något.

Avslutningsvis menar intervjupersonerna att de främst hjälper till för att hjälpa andra och att de bakomliggande orsakerna till engagemanget i Missing People inte spelar någon roll, utan huvudsaken är att så många som möjligt deltar för att få störst chans att uppnå organisationens primära mål, att hitta försvunna människor och att finnas till hands för de berörda.

6.1 Förslag till fortsatt forskning

Då denna studie utgått endast från fem intervjupersoner och inte kan generaliseras till alla engagerade i Missing People bör slutsatsen beaktas med en viss försiktighet. Vid en eventuell vidare studie skulle förslagsvis en kvantitativ studie vara av intresse för att komplettera med en bredare övergripande förståelse gentemot denna mer djupgående studie. En eventuell vidare studie skulle även kunna behandla vad som gör att de som engagerat sig i Missing People väljer att fortsätta sitt engagemang inom organisationen. Ett annat förslag skulle vara att jämföra vad som motiverar individen att engagerar sig med andra ideella organisationer för att se om det finns några likheter eller skillnader då denna studie endast berör Missing People och inte tar hänsyn till andra organisationer.

7. Källförteckning

Aspers, P (2011) *Etnografiska metoder* Liber: Malmö

Bourdieu, P. (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. London: Routledge & Kegan Paul.

Gagné, M. Deci, E. L. (2005): Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, no.3, 331-362.

Greiser, C., Okun, A. M., & Graner, C (2014) Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering *Psychological Test and Assessment Modeling*, vol.56, no.1, s.3-24

Hellevik, O (1984) *Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap*. Stockholm: Natur och Kultur

Holme, IM & Solvang Krohn, B (1997) *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder* Studentlitteratur: Lund

Svedberg, L., Von Essen, J., & Jegermalm, M (2010) Svenskarnas engagemang är större än någonsin - insatser i och utanför föreningslivet *Regeringskansliet* Stockholm: Ersta Sköndal Högskola

Maslow, A. (1987) *Motivation and Personality*. New Dehli: Pearson Education

Sjösvärd, A (2015) ”Alltid saknad – aldrig glömd” Om emotionella drivkrafter inom Missing People Sweden, *Sociologisk forskning*, vol.52, no.2, s.131-154.

Socialtjänstkommittén (1993) Frivilligt socialt arbete - kartläggning och kunskapsöversikt

Trost, J (2010) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB

Vetenskapsrådet (2011) *God forskningssed*

Von Essen, J & Wallman Lundåsen, S (2015) Medborgerligt engagemang – klassresa eller klassklyfta *Statens offentliga utredningar*, 96, 357-407.

Elektroniska källor

Figur 2. Maslows behovshierarki www.lattattlara.com (hämtad 2016-11-15)

Missing People, Tillgänglig: <http://missingpeople.se/om-oss/> (hämtad 2016-11-16)

Statistiska Centralbyrån (2011) Det civila samhället - ett regeringsuppdrag med undersökningar från statistiska centralbyrån, Tillgänglig: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/OV9999_2010A01_BR_X105BR1101.pdf (hämtad 2016-11-20)

Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Hur länge har du varit engagerad i Missing People?

Vad gör du inom Missing People?

Hur upptäckte du Missing People?

Hur ser du på MPS arbetet i samhället? (i förhållande till polisen)

Är någon i din närhet aktiv inom Missing People, har detta påverkat dig? Hur?

Har du någon gång känt att din omgivning har pressat dig till att engagera dig ideellt?

Är det någon specifik upplevelse som blivit startskottet till ditt engagemang inom Missing People?

Vilka faktorer tror du motiverar andra människor till att engagera sig ideellt?

Tror du att man engagerar sig olika mycket beroende på vem som försvunnit?

Tror du att det finns egoistiska skäl till att någon engagerar sig i Missing People?

Vad upplever du är det bästa med att vara aktiv i Missing People?

Finns något som är bra/mindre bra med att vara engagerad?

Upplever du att du får ut något av ditt engagemang?

Hade du förväntningar på ditt engagemang i Missing People innan du blev engagerad?

Har dessa förväntningar uppfyllts?

Hur tror du att andra ser på ditt engagemang?

Upplever du dig som en tillgång av Missing People?

Finns det några praktiska erfarenheter som du lärt dig genom ditt engagemang?

Är det någonting som skulle göra att du inte längre vill engagera dig inom Missing People?