



PERSONALVETARPROGRAMMET

# DET KOSTAR ATT ARBETA GRATIS!

Motivationsfaktorer och dess konsekvenser för  
volontärarbetare

**Anna Isabella E. Holm & Katinka Emilie Haug Larssen**

---

Examensarbete:	15 hp
År:	2016
Handledare:	Lars Hansen
Examinator:	Ylva Ulfsdotter-Eriksson

# Abstract

BA-thesis: 15 hp  
Subject: Motivational factors, Volunteer work  
Level: Bachelor/First cycle  
Year: 2016  
Supervisor: Lars Hansen  
Examiner: Ylva Ulfsdotter-Eriksson  
Keywords: Motivation, Volunteering, Self Determination Theory, Rationalisation

---

The factors motivating individuals to volunteer and continue volunteering is something that could be translated into non-volunteer organisations. The fact that these individuals are willing to use their own time and money to help others is quite extraordinary. This makes the author's question individual's main motives and goals for doing volunteer work, if they want to live up to society's image of being a "good person", or if they have other ulterior motives that motivates one to do work for free. The question is if the image is based on actual facts, or if the volunteers actually are using that image for their own personal benefits.

This paper will discuss motivation among volunteers and the outcome for each individual's motivation. The data is collected by interviewing eight volunteers at a animal rescue center in Thailand, where the authors further participated for three weeks of volunteer work and observations. The aim of this paper is to distinguish the volunteer's motivational factors for their work and what consequences these may cause for the individual. The terms volunteer work and motivation is explained to create a broader understanding of the discussed subject. Further, to gain a deeper insight for what motivates each individual, the authors will use categorisations presented from Self Determination Theory to discuss and analyze the different motivational factors identified. The volunteers' patterns of behavior and decision making is discussed and explained by the rationalisation concept.

The overall result of the thesis is that the motivational factors for the volunteers at a first glance can be seen as similar. Although when one digs deeper, the result shows many different factors that personally affects each and every individual, in different ways. These individual consequences shows that the work with motivation cannot be generalised, and emphasises the importance of an individual focus in creating a satisfying working climate adapted to a diverse workforce. Further the different types of motivational factors cannot be categorised as better or worse. The individual's aims and goals is the main factor that affects the decision making and outcome. This result is valuable for individuals in companies to adapt motivation into their everyday work. For HR this can be argued as a highly important reason to continuously motivate the different actors of the organisation.

(Holm & Haug Larssen. 2016)

## Acknowledgements

We want to thank our supervisor Lars Hansen for your flexibility, ambition and all the guidance and support. We also want to thank Wildlife Friends Foundation Thailand for an unforgettable journey and your incredible work for the wildlife conservation, rehabilitation and rescue of animals in Thailand. This experience is something we will remember for the rest of our lives, and to combine this journey with our thesis has been an unbelievable opportunity.

We also want to give a special thanks to the volunteers that agreed to participate in our thesis, and we are grateful for all the stories and experiences you shared with us. You are truly amazing each and every one of you and we wish you all the best.

Enjoy your reading,

*Anna and Katinka.*

# Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar.....	2
2	Bakgrund.....	3
2.1	Volontärbete som motivation?.....	3
2.1.1	Formellt och informellt volontärbete.....	3
2.2	Individens betydelse för organisationen.....	3
3	Teori och tidigare forskning.....	5
3.1	Vad är motivation?.....	5
3.2	Rationalisering i beslutsfattande.....	5
3.3	Self Determination Theory.....	6
3.4	Vill och kan.....	8
3.5	Yttre och inre motivation – Olika möjligheter.....	8
3.6	Volontärbete som merit.....	9
3.7	Sammanfattning.....	9
4	Metod.....	11
4.1	Att välja intervju som insamlingsmetod.....	11
4.2	En kvalitativ intervju.....	12
4.3	Urval.....	12
4.4	Etiska aspekter.....	14
4.5	Tillförlitlighet och äkthet.....	15
4.6	Etnografi - Vår deltagande observation.....	15
5	Resultat.....	17
5.1	Sammanfattning av respondenter.....	17
5.2	Volontärbetarnas upplevda för- och nackdelar.....	20
5.3	En påverkad självbild.....	24
5.4	Volontärbetets emotionella påverkan.....	26
5.5	För vem?.....	28
6	Tolkning av data.....	32
6.1	Rationalitetsperspektiv.....	32
6.1.1	Målrationalt perspektiv.....	32
6.1.2	Värderationellt perspektiv.....	32
6.1.3	Kulturella differentieringar skapar problem.....	33
6.2	Extern reglering.....	33
6.3	Delvis internaliserad, yttre motivation.....	34
6.4	Identifierad reglering.....	35

6.5	Inre motivation .....	36
6.6	Vill och kan .....	37
7	Diskussion och slutsats.....	38
7.1	Reflektioner.....	40
7.2	Förslag till vidare forskning .....	40
8	Referenslista.....	42
9	Bilaga 1 - Intervjuguide.....	44

# 1 Inledning

---

Motivation är ett otroligt intressant men även komplext ämne. För att individ och medarbetare i en organisation gemensamt skall nå de organisatoriska målen, krävs det att individen kan känna tillfredsställelse i sitt arbete. Därför är individens motivation fundamental för organisationers överlevnad. Dock kan det finnas utmaningar i att motivera arbetsplatsens olika aktörer i att aktivt arbeta med motivation i den dagliga verksamheten. Kanske för att det inte finns tillräckligt mycket vetenskap kring ämnet, tidsbrist eller kanske till och med ignorans. Hur individen orienterar sig i en organisations aktiviteter, samt hur den hanteras i denna kontext, kallas *human resource management*, förkortat *HRM* (Royce, 2007). Då organisationen arbetar med HRM skapas därmed en chans för att se till att individen inte generaliseras i organisationen genom att arbeta med just motivation på *individnivå*. Enligt forskning kan individer motiveras av en mängd olika faktorer (Herzberg et. al., 2011) vilket skapar skilda drivkrafter och sätt att tillfredsställa de anställda. Det kostar att arbeta gratis för volontärarbetare där individen väljer att arbeta utan någon ekonomisk ersättning eller till och med betalar för det, samtidigt som den avvarar kapital i form av sin egen tid. Detta väcker en nyfikenhet, då en såpass central faktor som motivation, på många sätt kan generaliseras och undervärderas. Dessa personer som betalar för att arbeta gratis måste därmed ha den mest autonoma formen av motivation, eftersom de är villiga att på sin lediga tid utföra gratisarbete. De motivationsfaktorer som kan urskiljas hos volontärarbetarna skapar på något sätt konsekvenser för individen, vilket senare speglas hos medarbetaren i organisationen i form av arbetsprestation, känslan kring arbetet samt allmänt välmående. Därför måste detta uppmärksammas då det är viktigt att medarbetaren i en organisation har möjlighet att arbeta i ett klimat präglat av motivation och uppskattning.

Då HRM arbetar med motivation kan särskilt studerandet av olika typer av motivation, utanför den traditionella arbetsplatsen, komma att bli relevant. Särskilt då många organisationer väljer att idag arbeta med volontärarbete som en del av verksamheten. Corporate Social Responsibility (CSR) är ett tydligt exempel på att organisationer idag faktiskt arbetar med att engagera medarbetarna i aktiviteter som inte nödvändigtvis står i direkt korrelation till arbetet i sig. Detta för att satsa på medarbetaren genom att engagera den i aktiviteter som skapar ett välmående, samtidigt som det ser bra ut för organisationen (Kotler & Lee, 2005). Därför är det viktigt att vara

försiktig med att generalisera medarbetarnas motivationsfaktorer i allt för stor utsträckning genom att exempelvis tro att alla drivs av en bonus eller extra semesterdagar.

Volontärarbetares motivationsfaktorer kan tänkas ha likheter med de motivationsfaktorer svenska medarbetare i icke-ideella verksamheter har. Vi vill därför undersöka volontärarbetares motivationsfaktorer genom att på plats i Thailand intervjua volontärer, där vi själva kommer delta i tre veckors volontärarbete med utsatta djur. Centret i Thailand har under 15 år arbetat med att rädda och rehabilitera djur som farit illa, där allt mellan elefanter och primater lever i det stora naturreservatet. Som volontär består arbetsuppgifterna av att till största delen förbereda mat samt rengöra inhägnaderna, arbeta för att djuren blir stimulerade och sträva mot en miljö som efterliknar dess naturliga habitat. Arbetet som volontär är otroligt krävande men samtidigt mycket givande. Det tropiska klimatet och arbetsbelastningen gällande arbetstimmar och uppgifter, skapar tillsammans med avsaknaden av sömn påfrestningar i en intervjusituation. Då det finns flera uppenbara påfrestningar gällande volontärarbete, väljer ändå såpass många att göra det. I detta uppkommer en nyfikenhet gällande vilka faktorer som motiverar, samt dess konsekvenser för volontärerna som valt att betala för att arbeta gratis.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta projekt är att urskilja motivationsfaktorer hos volontärarbetare då individers olika motivationsfaktorer är centrala för organisationer. Förståelsen för drivkraftens ursprung kan tillämpas för medarbetaren och det är därför viktigt att kunna tillvarata mångfalden i organisationer och arbeta mot att urskilja flera typer av motivationsfaktorer.

- *Vilka olika motivationsfaktorer kan urskiljas hos volontärarbetare?*
- *Vilka konsekvenser skapar de studerade motivationsfaktorerna för individen?*

## 2 Bakgrund

---

### 2.1 Volontärbete som motivation?

Att volontärbeta kan vara ett sätt att förbättra den personliga resumén, knyta nya kontakter och samtidigt skapa nya intryck genom mötet av nya kulturer och människor. Day och Devlin (1998) diskuterar i en Kanadensisk studie att ha med volontärbete på sitt CV ger sju procent mer i lön, i jämförelse med de som inte volontärbetat. Anledningen till att inte alla väljer att volontärbeta är dels på grund av att det är kostsamt både vad gäller tid och pengar. Ett exempel Day och Devlin (1998) presenterar är hur Kanada kan motivera de arbetssökande genom att Kanadensiska staten går in och ändrar den så kallade "unemployment insurance" eller välfärdssystemet. Om de arbetssökande inte har en daglig syssla där den känner tillfredsställelse i att vara behövd, kan staten genom volontärbetet skapa motivation (Day & Devlin, 1998).

#### 2.1.1 Formellt och informellt volontärbete

Wilson och Musick (1997) delar upp volontärbete i informellt och formellt arbete. Med informellt arbete kan det handla om något enklare arbetsuppgifter såsom tjänster eller kortare ärenden. Den formella typen av volontärbete definieras som ett frivilligt, organiserat och obetalt arbete där arbetstagaren inte har några skyldigheter utanför den aktuella arbetsplatsen. Vidare kan man identifiera denna arbetsplats genom att de mänskliga ansträngningarna skapar ett värde, utan den ekonomiska ersättningen, under volontärernas egna fritid (Wilson & Musick, 1997).

### 2.2 Individens betydelse för organisationen

När man urskiljer en lednings framgångsfaktorer är det viktigt att ha förmågan att identifiera de anställdas värderingar och interaktioner med varandra då detta skulle kunna vara något som kan skapa värderingar som står i motsats till ledningens (Royce, 2007). Konsekvenserna kan då bli en splittrad organisation med en minskad konkurrenskraft på marknaden. I kategorin icke-vinstdrivande organisationer kan det vara svårt att definiera krav och kultur, och är organisationer med mycket olika karaktärer (Royce, 2007). Detta kan skapa svårigheter i att ta beslut gällande rekrytering av personal och volontärer. Inom icke-vinstdrivande organisationer finns det



motstridiga faktorer som konkurrerar, där behovet av en fast inkomst möjliggör genomförandet av organisationens uppsatta mål (Royce, 2007). Därför måste organisationen arbeta strategiskt vid beslut gällande tillämpning av organisationens tillgångar, där organisationens individuella kompetenser är en väsentlig tillgång för verksamhetens överlevnad. Dock genom en samverkan med det sociala och organisatoriska kapitalet för att skapa värdefulla prestationer och en attraktiv och hållbar organisation (Royce, 2007).

## 3 Teori och tidigare forskning

---

I detta avsnitt kommer vi behandla olika ämnesområden som senare i arbetet kopplas till den insamlade datan i en diskuterande och reflekterande text för att skapa en förståelse för den valda teorin. Vi presenterar nedan definitioner för inre och yttre motivation, samt uppdelningen inom motivationsbegreppen “vill” och “kan”. Vidare behandlar vi beslutsfattande genom termen rationalisering, humankapital samt presenterar teorin för självbestämmande, SDT.

### 3.1 Vad är motivation?

Motivation kan definieras som en viljekraft som utvecklas hos en individ genom en interaktion mellan sig själv, organisationen och kulturella påtryckningar (Mathauer & Imhoff, 2006). För att kunna påverka och öka motivationen för medarbetarna i en organisation krävs det inte att endast använda sig av *en* bestämmande faktor, utan detta är ett komplext arbete med många faktorer som agerar inom den kulturella kontexten. För att påverka motivationen hos medarbetarna i en organisation, behöver ledningen ta hänsyn till både lokala och kontextuella faktorer. Det vill säga att varje enskild arbetsplats har normer individerna förhåller sig till, vilket kan påverka vilka motivationsfaktorer som är applicerbara för just den kontexten (Franco et al, 2004). Som motvikt till motivation kan vi vidare se närmare på hur individens bestämmande faktorer i praktiken genererar dens förmåga att fatta beslut, vilket leder oss till individens rationalitet.

### 3.2 Rationalisering i beslutsfattande

När en individ fattar ett beslut och överväger eller reflekterar över dess konsekvenser, ses det som ett rationellt beslut. Historiskt går det att urskilja en ökning av ett rationaliserade tänkande i samhället, då individer i hög grad anpassar och utformar sina handlingar utefter dess konsekvenser. Detta visar hur det rationaliserade tänkandet hos individen skapar en kunskap om konsekvenserna för sitt agerande. Trots att rationaliserandet i stor utsträckning sker på individnivå är den ständiga påverkan av samhällets medier närvarande. Yttre påtryckningar påverkar människan för hur den i alla aspekter ska hantera det vardagliga livet,

och därmed även rationella beslut (Engdahl & Larsson, 2011).

Det värderationella, eller även kallat normativa synsättet av rationalisering, är då individen värderande överväger om handlingens syfte är moraliskt försvarbart och inte bara är av vana. Oavsett vad som kommer ut av handlingen söker individen ett egenvärde, för vad som är moraliskt rätt. Främst sker detta inom kulturella differentieringar, så som exempelvis att vi nämner typer av rationaliseringar som "västerländskt". Det målrationalella, eller det förnuftiga synsättet, är den typ av rationalisering där individen uträknande reflekterar över huruvida konsekvenserna för beslutet uppfyller utsatta mål, där själva utfallet styr handlandet. Istället för att plikten styr individen, är det genom vilka mål och med vilka medel dessa nås mest effektivt (Engdahl & Larsson, 2011). Volontärarbete i sig kan betraktas som ett värderationellt handlande då det är moraliskt försvarbart. Vidare skulle det även kunna vara uttryck för målrationalella handlingar då konsekvenserna efter arbetet på olika sätt kan bli gynnsamma för individen.

Idag ser vi en avtraditionalisering i det västerländska samhället där fokuset skiftat från en tidigare traditionellt förhållningssätt där individernas handlingsmönster tillhörde ett oreflekterat kollektiv, till att ligga mer på individers livsstil. Generationen efter millenniumskiftet lever i ett så kallat posttraditionellt samhälle, där individen inte i samma utsträckning påverkas av de tidigare generationernas perspektiv (Engdahl & Larsson, 2011). Istället handlar det om den fria viljan, att *själv* välja att upprätthålla traditioner. För att undersöka hur individen påverkas av nivån av bestämmande kan vi genom nedan presenterade verktyg skapa förståelse för hur olika motivationsfaktorer kan identifieras.

### 3.3 Self Determination Theory

Self Determination Theory (SDT) presenterar olika typer av motivation bakom mänskligt beteende, i förhållande till graden av självbestämmande. Inre motivation definieras som en individs intentioner att delta i olika aktiviteter, för att individen upplever aktiviteten i sig är stimulerande, rolig och intressant (Millette och Gagné, 2008). Inre motivation är en autonom typ av motivation där aktiviteten skapar en spontan tillfredsställelse hos individen. Att det är en autonom typ av motivation innebär att individen kan stödja sina arbetsinsatser med en hög

nivå av eftertanke. Det finns alltså inga yttre faktorer som påverkat beslutet (Gagnè & Deci, 2005). Ett exempel på detta är att individer frivilligt engagerar sig i volontärarbete för att de ser det som stimulerande. Inre motivation är därför självbestämmande, och kan förknippas med många positiva utfall så som uthållighet, positiva känslor och kvalité av prestation hos individen (Millette & Gagné, 2008).

Som en motsats till inre motivation, definieras yttre motivation som en individs intentioner att delta i aktiviteter av instrumentella skäl. Det kan bero på olika typer av belöning, yttre påtryckningar eller krav som motiverar (Millette & Gagné, 2008). Exempel på detta kan vara ekonomiska belöningar eller krav från arbetsgivaren som påverkar individen. Tillfredsställelse beror alltså inte på själva aktiviteten i sig, utan är en konsekvens av de yttre påtryckningarna (Gagnè & Deci, 2005). Inom spannet för yttre motivation kan motivation delas upp i olika slags regleringar av kontrollerade former för motivation. Den mest kontrollerade formen av yttre motivation är extern reglering, där individen engagerar sig på grund av yttre påtryckningar som leder till någon form av belöning (Millette & Gagné, 2008).

En annan form av kontrollerad reglering är då individen engagerar sig av egoistiska eller självförverkligande skäl, där de har en delvis internaliserad, yttre motivation. Ett exempel på detta skulle kunna vara att människor engagerar sig i volontärarbete i behovet av att känna sig "duktiga". Det vill säga att de gärna vill leva upp till samhällets bild av volontärarbetare. Många vill därför kanske bevisa för sig själva, och kanske framför allt andra, att de tillhör denna typ av kategori människor genom att just volontärarbete (Millette & Gagné, 2008).

Identifierad reglering är en mer autonom typ av yttre motivation där en individ engagerar sig för att aktiviteten i sig är personligt betydelsefull (Millette & Gagné, 2008). Det vill säga att individen har en högre nivå av eftertanke för att stödja sina arbetsinsatser i jämförelse med andra typer av yttre motivation (Gagné & Deci, 2005). Identifierad motivation är förknippad med positiva utfall som exempelvis uthållighet. Trots detta finns fortfarande en yttre motivationsfaktor då beteendet som motiveras genom identifiering är valfritt och syftet ligger i att uppnå ett resultat, skilt från beteendet. Då individen identifierar sig med rollen som volontärarbetare, blir konsekvenserna att personen ändrar sitt beteendemönster och handlingar utifrån just vad den identifierar som betydelsefullt för rollen (Millette & Gagné, 2008).

Autonom och kontrollerad motivation är i kontrast till brist på motivation, avsiktligt. SDT baseras på att autonom och kontrollerad motivation skiljer sig åt när det kommer till individens underliggande reglerande processer och erfarenheter (Gagné & Deci, 2005).

### 3.4 Vill och kan

Det finns även ett annat sätt att se på den inre motivationen, där den kan delas in i "vill" och "kan" (Mathauer & Imhoff, 2006). Dessa kategorier är sprungna ur idén om att motivation kan ses som något individen utvecklar genom en interaktion mellan tre olika nivåer av bestämmande faktorer; kulturella, organisatoriska och individuella. Dessa tre bestämmande faktorer leder i sin tur till de två kategoriseringar av inre motivation. "Vill" innebär att individen upplever att dens uppsatta mål i hög grad stämmer överens med organisationens mål, vilket gör att den ser sina egna och organisationens prestationer som en och samma. Individen arbetar för att integrera organisationens och sina egna mål. "Kan" handlar i motsats om hur de individuella resurserna kan fördelas i organisationen för att klara av arbetet. Individen arbetar bara så mycket som krävs för att klara organisationens uppsatta mål. Dessa två kategorier av inre motivation kan dock vara något svåra att särskilja, då skiljelinjen mellan dessa kan vara suddig och landar ofta i individers olika tolkningar (Mathauer & Imhoff, 2006).

### 3.5 Yttre och inre motivation – Olika möjligheter

De tidigare presenterade perspektiven på inre och yttre motivation diskuteras nedan i kontrast hur dessa perspektiv kan generera olika möjliga utfall.

Motivation i sig inte är målet, utan ska fungera som ett stöd för en organisation (Osterloh & Frey, 2000). Det måste göras en avvägning gällande yttre eller inre motivationsfaktorer, vad som det för individen är mest fördelaktigt att fokusera på. Inre motivation är svårare att ändra på och utfallen är mer osäkra i jämförelse med yttre motivation. Detta kan exempelvis ha oönskade effekter för arbetsgivaren, då den anställde kan ha andra mål än arbetsgivaren. Inre motivation ger omedelbar tillfredsställelse snarare än att nå mål, sätta av yttre påtryckningar. Därför är yttre motivation lättare att beräkna och kontrollera, och exempelvis chefer tenderar att

föredra belöning och direktiv som motivationsfaktorer. Individer med inre motivation har en större öppenhet för kreativitet och lärande, medan individer med yttre motivation tenderar att "bara" upprätthålla och reproducera arbete som redan funkar bra (Osterloh & Frey, 2000).

Det viktigaste med inre motivation är den kunskapen den kan generera och överföra, vilket den yttre motivation inte kan (Osterloh & Frey, 2000). En yttre motivation kan skapa problem exempelvis när en gruppmedlem inte bidrar till arbetet i samma utsträckning som de övriga. Deltagande ses som ett avtal om ett gemensamt mål och kan skapa en starkare uppfattad självbestämelse och därmed en starkare inre motivation. Detta sker endast om individen uppfattar att de har kontroll och förpliktelser till det gällande avtalet eller deltagandet. Dock visar forskning att inre motivation begränsas om yttre belöningar uppfattas som kontrollerande av den deltagande individen. Personliga relationer stärker den inre motivationen till att samarbeta i team (Osterloh & Frey, 2000). En individs känsla av kontroll kan grunda sig i hur den upplever sig besitta resurserna som gör bestämmandet möjligt, och för volontärarbetare skulle humankapitalet komma att bli relevant.

### 3.6 Volontärarbete som merit

Humankapitalet beskriver en individs resurser för att göra olika aktiviteter möjliga. Variationer inom detta humankapital kan beskriva egenskaper eller förmågor som ger ett värde på arbetsmarknaden och gör individer attraktiva genom exempelvis utbildning, erfarenhet och egenskaper (Wilson & Musick, 1997). Vidare skulle volontärarbete vara en sådan typ av faktor som skapar attraktivitet och anställningsbarhet på arbetsmarknaden.

### 3.7 Sammanfattning

En individs handlingsmönster påverkas av vilken motivation den har samt hur den tar sina beslut. Ett självbestämmande kan delas upp i olika typer av motivationsfaktorer där volontärarbete exempelvis kan vara något individen utför för att den själv anser att det är stimulerande och roligt och inte nödvändigtvis på grund av yttre faktorer. De olika typerna av motivation skapar olika konsekvenser för individen på olika sätt. Individens beslutsfattande

visar på olika typer av tänkande för individens rationella beslut inför framtiden, istället för vad individen upplever som tillfredsställande för stunden.

## 4 Metod

---

I detta avsnitt kommer vi redovisa den insamlingsmetod vi använt oss av i arbetet. Sammanfattningsvis kommer vi presentera plats för datainsamling, intervjuform, urval, etiska aspekter, tillförlitlighet och äkthet. Vidare presenterar vi ett kortare stycke gällande den observerande datainsamlingsmetoden etnografi samt tillvägagångssättet för insamlingen. Slutligen diskuterar vi hur vi förhåller oss till intervjusituationen, då vi som intervjuare försätts i en annan situation genom vår redan etablerade relation till respondenterna.

Studien består av 8 kvalitativa intervjuer av volontärarbetare från Wildlife Rescue Center Thailand, WFFT, i närheten av Hua Hin. De respondenterna vi intervjuade deltog av egen vilja enligt samtyckeskrevet (Johannessen & Tufte, 2003). Då vi i förväg inte hade möjlighet att komma i kontakt med volontärarbetarna blev intervjuerna bokade, och därmed samtyckeskrevet, gjort på plats. Intervjuerna spelades in och transkriberades för vidare analys. Vi har själva deltagit i tre veckors volontärarbete på centret i Thailand för insamling av bakgrundsdata där valt att tydligt avgränsa oss från att använda egna upplevelser, då detta inte faller under studiens syfte. Därför väljer vi att i detta arbete inte i huvudsak se volontärarbetet utifrån endast våra perspektiv, utan respondenternas, för att ha möjlighet att på ett bredare plan analysera och dra slutsatser. Den insamlade datan från intervjuerna blir därmed det som tillsammans med tidigare presenterade teorier utgör grunden för arbetet.

### 4.1 Att välja intervju som insamlingsmetod

Då man på kort tid kan få flera personers reflektioner kring ämnet, blev intervjuer en fördel i vårt arbete. Intervjuer innefattar även personliga åsikter som erfarenheter, normer, emotioner och liknande som vi ville komma åt. Det finns då också möjlighet för uppföljning och fördjupning om vi ser detta som ett behov. En svaghet med intervjuer är dock tolkningen av svaret och att de kan ge en begränsad bild av fenomenet. Svaret eller resultatet måste därför behandlas därefter och som tidigare nämnts möjligtvis kompletteras. Tolkning går åt båda håll, då något kan betyda en sak för forskaren men något helt annat för intervjuobjektet under intervjusituationen (Ahrne & Svensson, 2015).



Intervjuer kan göras på många olika sätt och det finns många variationer på hur strukturerade frågorna kan vara. När man gör kvalitativa intervjuer får man en bredare bild och får med de större nyanserna, än med hjälp av standardiserade frågor som vid kvantitativ forskning. Syftet med detta är att vi kan göra tolkningar utifrån intervjuobjektens svar för att vidare jämföra dessa med varandra. Kvalitativa intervjuer kan ses som en "guidad konversation". Vi måste därför lyssna noggrant på vad intervjuobjektet säger för att kunna höra vilken mening som framträder i intervjun och kunna ställa rätt följdfrågor för att skapa förståelse åt båda håll (Ahrne & Svensson, 2015).

## 4.2 En kvalitativ intervju

I det presenterade arbetet är respondenternas egna berättelser i fokus och därför har vi valt ett öppet samtalsklimat med möjligheter för flexibilitet och strukturförändringar, och uteslöt därmed kvantitativa datainsamlingsmetoder (Bryman, 2011). Då vi valde att använda oss av en intervjuform som lätt kan anpassas till olika situationer och respondenter, blev valet av en kvalitativ intervju självklart. Trots att denna intervjumetod kan vara tidskrävande (Bryman, 2011) ger det en stor frihet i form av samtalsstruktur för respondenten. Detta skapar möjligheten för en djupare bild av forskningsfrågan, något som inte förkommer i samma utsträckning vid strukturerade former för intervjuer (Bryman, 2011). De olika typer av intervjuformer inom den kvalitativa intervjustilen tjänar olika syften, och den semistrukturerade intervjuformen ger intervjuaren möjligheten att anpassa tidigare formulerade frågor och temaområden till respondenten (Bryman, 2011). Denna frihet ger oss som intervjuare chansen att låta respondenten prata djupare kring ett ämnesområde den anser är viktigt, vilket blir en bedömningsfråga för oss att kategorisera som relevant eller ej. För att undvika att respondenten svävar iväg allt för långt från ämnesområdet kan det därför vara lämpligt att använda sig av denna typ av intervjuform (Bryman, 2011).

## 4.3 Urval

Vi har valt att närmare studera volontärer mellan åldrarna 20 till 50 år, där vi satte åldersgränsen på grund av att personer under och över detta åldersspann kan ha andra typer av

motiv för sin resa än de vi ämnar undersöka. Exempelvis kan äldre personer närmare pensionen ha valt att spendera sista arbetsåren och pensionen utomlands, samt yngre kanske vill resa innan studier eller arbete. Självklart är vi medvetna om att det finns risker i att utesluta åldersgrupper, men vi vill fokusera på personer som befinner sig i början eller mitten av arbetslivet för att just komma åt den arbetsrelaterade motivationen, vilket inte i samma utsträckning kanske hittas hos de yngre eller äldre. Gällande språk i intervjuernas genomförande, gjordes två av intervjuerna på både respondent och intervjuares modersmål. Vidare var tre intervjuer på respondentens modersmål, och för intervjuare flytande. Slutligen var två av intervjuerna på ett språk respondenten kunde göra sig förstådd, men inte i full utsträckning. Detta faktum kan ha påverkat formulering och ordval på ett så sätt att den insamlade datan inte är lika nyanserad som om intervjun hållits på respektives modersmål. Vidare var sju av åtta respondenter kvinnor, vilket var ett omedvetet val då volontärarbetarna på centret till mesta delen var kvinnor. Dock är detta inte en bidragande faktor för syftet av detta arbete.

Vi utgick från forskningsfrågan, vilket enligt Ahrne och Svensson (2015) är avgörande för vilka objekt man vill intervjua. De två faktorer som var relevanta för vår datainsamling var att de volontärarbetade samt att de befann sig inom det satta åldersspannet. Därför kan vi enligt "nollhypotesknepet" säga att vi egentligen inte har något urval, då valet av respondenter lämnats åt slumpen (Becker, 2008). Vidare kan vi säga att det var lika stor chans för alla potentiella respondenter att delta, men att de vi slutligen intervjuade var slumpmässigt utvalda. Däremot kan vi inte helt säga att urvalet varit slumpmässigt då det alltid finns sociala strukturer som kategoriserar individer (Becker, 2008). Alltså har det skett ett slags urval genom att de individer som sökt sig till ett volontärarbete med djur, troligtvis har flera gemensamma faktorer. Vidare kan nollhypotesknepet vara en fördel, då vi kommer åt en grupp människor utan att egentligen göra ett aktivt urval. För att se indikationer på etablerade strukturer kan vi genom vårt urval skildra det vi undersöker på ett bredare plan, vilket ger oss möjligheterna att generalisera och dra slutsatser kring den insamlade datan (Becker, 2008)

Gällande antalet intervjuer räcker det sällan med en till två intervjuer, utan säkerheten ökar ju fler intervjuer som görs (Ahrne & Svensson, 2015) vilket vi på förhand diskuterade. Däremot var antalet intervjuer inte satt i förväg, utan vi genomförde såpass många intervjuer att vi

upplevde en så kallad "mättnad", där det insamlade materialet med personers oberoende personliga uppfattningar kan börja forma svarsmönster, där vidare intervjuer inte tillför någon ny kunskap om ämnet (Ahrne & Svensson, 2015). Därför kunde vi inte riktigt på förhand bestämma antalet intervjuer förrän efter genomförandet, vilket styrks av Ahrne och Svensson (2015) i att det i analysdelen kan avgöras om vi uppnått en mättnad. Att vi genomförde kvalitativa intervjuer är därmed för oss en stor fördel, i och med att vi har en utformad strategi för intervjuerna och analysen (Ahrne & Svensson, 2015).

#### 4.4 Etiska aspekter

Vi tar hänsyn till att de etiska aspekterna måste prioriteras högre än det vi undersöker, vilket understryks av Johannessen och Tufte (2003). Då vi själva medverkade i volontärarbetet och arbetade med respondenterna har det skapats relationer med dem. Detta urskiljer alltså ett antal etiska frågor i att vi handlar moraliskt rätt (Ahrne & Svensson, 2015), där det förhållande som finns mellan oss som intervjuare och respondenterna i form av hur vi kan uttrycka oss mot varandra i en viss situation, det vi kallar etik. Vi är medvetna om att vår forskning därmed kan skapa konsekvenser för respondenterna, och bör därför etiskt synas genom normer (Johannessen & Tufte, 2003). Vidare måste vi som intervjuare ta hänsyn till den ofrivilliga maktpositionen och inte missbruka denna för information, då respondenten kan ses som den svagare parten (Ahrne & Svensson, 2015).

I enlighet med det svenska vetenskapsrådets ramverk för forskningsetiska ställningstaganden inom bedrivandet av humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning, har vi säkerställt att respondenterna inte utsatts för någon typ av ovärdig behandling. Därför har vi varsamt hanterat information så som integritet, anonymitet samt informerat om syftet för forskningen (Johannessen & Tufte, 2003). Trots att anonymiteten kan leda till bortfall av eventuell väsentlig information, är detta ändå en prioritering vi gjort. Principen om informerat samtycke gav respondenterna rätten om att bli informerade kring studiens syfte samt att de själva kunde bestämma över sin medverkan. I redovisningen av forskningsresultatet har vi redovisat det på ett sådant sätt att respondenterna inte kan identifieras av andra. Slutligen har vi sett till att personuppgifter inte kommer användas eller delas genom nyttjandekravet (Ahrne & Svensson, 2015).

## 4.5 Tillförlitlighet och äkthet

Vi valde att i detta arbete använda oss av Guba och Lincolns (2007) kriterier *tillförlitlighet* och *äkthet*. För att läsaren ska känna en tillförlitlighet till vårt arbete har vi arbetat med att styrka och konfirmera de påståenden vi presenterar, vilket Bryman (2011) rekommenderar för att skapa en överförbarhet och pålitlighet till arbetet. Gällande äkthet kan respondenterna på något sätt ha påverkats efter studiens genomförande. Exempelvis genom en ökad möjlighet till att genomföra en eventuell förändring, nya insikter eller ett vidgat perspektiv för sin omvärld (Bryman, 2011).

För att testa vår forsknings täthet kan vi genom just kriteriet överförbarhet, testa forskningens hållbarhet inför framtida forskning och tillämpning (Bryman, 2011). Alltså hur välgrundad forskningen vi bedrivit är. Vidare har vi förhållit oss till de regleringar samt rapporteringar som finns gällande de etiska och juridiska förhållningssätten, för att bygga på trovärdigheten i arbetet (Bryman, 2011).

Gällande granskningen av vår kvalitativa datainsamling hade mängden data kunnat bli något överväldigande, men då antalet intervjuer samt längden på intervjuerna var överkomligt, blev mängden data relativt lätthanterlig (Bryman, 2011). Slutligen ansåg vi det som viktigt att visa på att vi inte på ett medvetet plan riktat vår forskning genom våra egna uppfattningar. Detta som vi som tidigare nämnt även här kontinuerligt arbetade med att styrka och konfirmera. Vi visar även genom detta en ödmjukhet mot läsaren i att det inte i full utsträckning går att bedriva en helt objektiv samhällsvetenskaplig forskning (Bryman, 2011).

## 4.6 Etnografi - Vår deltagande observation

Vi var i denna studie aktiva deltagare i en observation, trots att detta har varit omdiskuterat inom den samhällsvetenskapliga forskningen. Detta i och med att trovärdigheten för vår forskning kan komma att påverkas genom att vi själva deltagit i den undersökta verksamheten (Bryman, 2011). Dock gällande just volontärarbete kan det med ett etnografiskt datainsamlade i vårt fall öka trovärdigheten. Däremot finns alltid problemet i att vi genom

etnografi inte kan skapa samma typ av generaliseringar över datan, vilket skulle kunna skapa komplikationer i formulerandet av slutsatser och resultat (Bryman, 2011). I arbetet att undersöka volontärarbetares motivationsfaktorer är därmed valet av att inte använda etnografi som den data vi baserar teorier kring, på grund av faktumet att syftet inte är att undersöka våra egna upplevelser. Om det enda datainsamlings sättet varit etnografi, hade de tre deltagande veckornas volontärarbete kunnat påverka resultatet på ett icke önskvärt sätt. Generalisering kring två personers upplevelse skapar inte en trovärdig grund för ett tillförlitligt resultat, och därför är respondenternas upplevelse i detta arbete det centrala.

## 5 Resultat

---

Vi kommer i denna del av arbetet presentera den insamlade datan från de genomförda intervjuerna med volontärarbetarna på räddningscentret i Thailand. Först presenterar vi kort alla intervjupersoner. Vidare följer resultatet baserat på de frågor vi ställde för att lättare skapa en förståelse sammanhang och resonemang, där vi fördjupande presenterar de teman som identifierats. Genom den presenterade datan har fyra olika teman urskiljts: Volontärarbetarnas upplevda för- och nackdelar, En påverkad självbild, Volontärarbetets emotionella påverkan och slutligen För vem?

### 5.1 Sammanfattning av respondenter

#### *Marja*

---

Marja är en 30 år gammal kvinna från Finland och arbetar som mjukvarutestare. Denna resa är hennes första stora volontärarbete och hon kommer stanna i sex veckor. Marja ville inte ha en vanlig semester under sin ledighet och ville därför kombinera detta med något aktivt, nämligen volontärarbete. Marja menar att hon gillar djur bättre än människor, och vill därför inte arbeta på barnhem, och att volontärarbete i sig känns naturligt.

#### *Kim*

---

Kim är en 24 år gammal kvinna från Thailand som tidigare arbetat som mikrobiologisk forskningsassistent på ett universitet i Thailand. Hon sade upp sig då hon inte trivdes och valde att volontärarbeta för att göra något för sig själv. Hon ska volontärarbeta en månad på centret vid Hua Hin, men totalt ett helt år på olika center i Thailand. Kim tror hon uppfattas som modig som går sin egen väg och volontärarbetar, och har planerat detta i ett år. Hennes dröm för framtiden är att få arbeta med bevarandet av vilda djur. För att få erfarenhet och testa hur det känns, valde hon att volontärarbeta. Hon har tidigare volontärarbetat inom samma område, men inte mer än några dagar åt gången. Kim har ett stort djurintresse där

chansen att få volontärarbete ger henne möjligheten att observera och lära sig mer om de fantastiska djuren och deras beteende.

### *Diana*

---

Diana är en 50 år gammal kvinna och har arbetat som engelsklärare i 19 år. De senaste sex åren har hon arbetat på och föreläst på Engelska avdelningen i en katolsk skola i Australien där hon är huvudansvarig för ett tiotal anställda. Diana ska volontärarbete i sex veckor och har ett lagstiftat "long service leave" med full lön, något vi uppfattar som unikt för Australien. Hon berättar att medarbetaren efter åtta år på samma arbetsplats får betald "long service leave" för att utveckla sig själv, på minst sex veckor. För Diana var volontärarbete ett självklart val, då hon har volontärarbetat mycket innan och menar att det är viktigt för henne. Hon säger att det är hennes bidrag till att förändra världen och hon hoppas kunna påverka andra att göra det samma.

### *Alice*

---

Alice är en 28 år gammal kvinna från Holland. Hon sade upp sig från sin tidigare butikschefsposition för att åka iväg och resa, där volontärarbetet i Thailand bara är ett stopp på vägen. Hon har tidigare utbildat sig inom film- och TV-historia där hon även volontärarbetat på lokala filmfestivaler i Holland. Vidare har hon även några veckor i taget, volontärarbetat för en holländsk organisation som reseledare, där hon ansvarade för guidade gruppresor över hela världen. I framtiden skulle hon vilja arbeta som reseledare eller med något av hennes övriga intressen, och har alltså inte för avsikt att komma tillbaka till sitt tidigare arbete. Hon kände att hon skulle slutat ändå, och resan var ett bra tillfälle att göra det.

### *Lotte*

---

Lotte är en 29 år gammal kvinna från Norge som arbetar som veterinär. Hon har utbildat sig i Australien och har där volontärarbete lite med "The Orangutang Project" med att samla in pengar till projekten och liknande. Hon har också volontärarbetat som fosterfamilj för hundar i Australien. Innan hon kom till centret i Thailand arbetade hon två veckor som volontär i Fiji med hundar och kattar. Hon berättar att hon har ett stort intresse för primater och apor, därför

valde hon centret i Thailand där hon också stannar två veckor. På båda ställen har hon arbetat som veterinär och hon berättar att hon vill använda sin utbildning till något bra i andra delar av världen. Hon fick två månader obetald ledighet från arbetet i Norge, men säger att hon hade åkt oavsett om hon fick behålla arbetet eller ej. Hon menar att man får tillbaka så mycket mer av att volontärarbeta än att arbeta för pengar. Därför ville hon kombinera semester med volontärarbete. Att volontärarbeta är något hon velat göra hela sitt liv, men att pengar har spelat roll för när det blev möjligt. Hon vet redan nu att hon ska tillbaka till Fiji och vill gärna åka till andra ställen där hon kan använda sin utbildning inom volontärarbete.

### *Elin*

---

Elin är en svensk kvinna på 25 år som arbetar som TV-redigerare. Då arbetet inom TV är projektbaserat hittade Elin en lucka där hon inte sökte arbete, och med ett garanterat arbete när hon kom hem, kunde hon åka iväg till Thailand. Hon har tidigare volontärarbetat i Sverige för ensamkommande flyktingar, och resan till Thailand blev en semester från arbetet samtidigt som hon kunde ägna sig åt, och fördjupa sitt djurintresse.

### *Noelle*

---

Noelle är en 25 årig kvinna från USA som volontärarbetat i stort sett hela sitt liv. Hon har i nuläget tre anställningar där hon arbetar som servitör, glassförsäljare och säsongsarbete i hemstadens parker. Dock brinner hennes intresse för volontärarbete och att resa jorden runt, där de fyra veckorna hon volontärarbetade på centret i Thailand var den andra volontärresan utanför USA. Hon har tidigare studerat fyra år spanska på college, men avsaknaden av volontärarbete skapade ett stort tomrum hos henne de sista ett och ett halvt åren. Hon berättar att hon kände sig skamsen, självisk och äcklig denna perioden.

### *Morgan*

---

Morgan är en 20 år gammal man från England, och den som volontärarbetat under längst tid av de respondenter vi intervjuat. Han ska totalt arbeta i nio veckor och har tidigare utbildat sig inom djurskötsel under ett år. Det är andra gången han volontärarbetar och att arbeta med djur



är något han vill fortsätta med i framtiden. I nuläget har han ingen anställning och hoppas på att genom sitt volontärande skaffa sig meriterna att få sitt drömarbete.

## 5.2 Volontärarbetarnas upplevda för- och nackdelar

Något gemensamt för alla volontärer är känslan av att de bidrar till något bra, där majoriteten av volontärerna menade även att de tar med sig upplevelserna vidare till framtiden. Vare sig det är i form av framtida anställningar eller personlig utveckling. Dock skiljer sig åsikterna gällande nackdelarna då en del menar på att omställningen från hemlandet blir påfrestande, både materiellt och kulturellt, medan andra upplever den höga arbetsbelastningen och dess utsträckning som den tuffaste utmaningen. Slutligen menar dock volontärerna att nackdelarna i slutändan ändå övervägs av fördelarna.

Alice menar den största utmaningen med att volontärarbeta är att, särskilt om du stannar under en längre tid, inte får betalt för det hårda arbetet. Att arbeta sex dagar i veckan med ett såpass fysiskt krävande arbete utan att få betalt, menar hon inte funkar i längden. Däremot är det så klart även beroende på vad det är man arbetar med, om intresset finns där så känns det inte riktigt som arbete på samma sätt. Det bästa med volontärarbetet tycker Alice är att arbeta med djuren och hon har insett att hon gillar rutiner, vilket det inte fanns så mycket av under tre månaders backpacking. Därför var fasta rutiner på centret något positivt, vilket även gjort att centret blivit lite mer av ett hem för henne.

Elin vill arbeta med djur och därför är det den bästa delen med volontärarbetet, samt att hon känner att hennes stora djurintresse kommer tas på större allvar efter detta. Vidare gillar hon att hon är med och bidrar till nånting, att centret inte bara är en turistattraktion, utan att hennes arbete faktiskt behövs. Dock kan det ibland vara tufft och utmattande där vissa arbetsuppgifter kan kännas meningslösa en dag, men inte nödvändigtvis dagen efter. Den största svårigheten med volontärarbete var enligt Elin att hålla kontakten hemma då hon kan bli hemsjuk, och när något händer på hemmaplan måste hon ändå hantera det som händer på centret, och fokusera på det.

Diana upplever det jobbigt att samarbeta med människor som inte är lika motiverade till arbetet som henne. Att bara ta folk för vad de är och att inte alla faktiskt kan ge lika mycket av sig själva, menar hon är den största utmaningen. Men hon ser det just som en utmaning, att motivera människor omkring sig, och det ger henne en bra känsla. Det bästa med att volontärarbeta är alla nya upplevelser och människor hon får träffa, och spänningen i att lära om hur olika volontärorganisationer drivs. Av detta lär hon sig mycket om sig själv som hon tar med sig vidare i livet. Diana berättar också att hon tycker det är svårt med omställningen från hemma när det kommer till resurser, att man måste finna sig med det som finns. Hon tycker det är frustrerande när hon ser möjligheter till att förenkla arbetet med små eller billiga medel, men upplever en begränsning i möjligheterna att förbättra och en tröghet gällande dessa medel. Exempelvis kunde detta vara nya skrubborstar eller hinkar. Detta menar hon gör henne och sina volontärkollegor omotiverade när de betalar pengar för att komma dit och hjälpa till, och de då möts av detta. Diana tar upp att den bästa känslan är när hon gör ett arbete hon vet förbättrar djurens levnadsförhållanden. Oavsett hur skitigt eller tungt arbetet är, är känslan efter helt fantastisk. Dock menar hon att det finns en risk för kontraproduktivitet om vissa arbetsuppgifterna känns onödigt ineffektiva, att arbetet inte får utnyttja, ofta väldigt unga människor. Det kan kännas förnedrande ibland, folk är inte dumma menar hon, de vet när ett arbete är värdefullt och inte. Diana har volontärarbetat mycket i sitt liv och menar detta är ett återkommande problem inom volontärarbete. När ett arbete inte känns värdefullt, stannar inte folk, utan de har faktiskt valt att arbeta på sin egen tid och med egna medel. Därför måste volontärorganisationer ge tillbaka en bra känsla till de deltagande. Hon uttrycker det så här:

I don't think people volunteer altruistically, it's not all about you know [...] not all about helping the world, it is often about feeling good about ourselves as well. And I think if people can get the both experiences together, that's what makes a good volunteer experience you know, and that's what keeps people volunteering.

- Diana.

Kim säger att hon är mycket intresserad av djur och att hon gärna vill arbeta med det i framtiden. För att kunna observera djuren och testa på hur det skulle kännas att arbeta med detta på heltid, menar hon att volontärarbete är en bra väg att gå. Hon menar att du måste vara modig för att våga volontärarbeta, komma ut ur din trygghetsbubbla och inte bry dig om vad andra tycker om dig.

Alice menar att det tidigare volontärarbetet hon utfört varit slitsamt, men att det alltid i slutändan varit väldigt berikande. Hon gillade även de människorna hon arbetade med, när hon tidigare volontärarbetade som gruppleddare. Hon älskar att hjälpa andra människor och djur, vilket gör att hon trivs bra på centret i Thailand, där hon gillar att se djuren nöjda och det känns bra att hennes arbete är för ett bra ändamål.

If all the people in the world would do something for other people just [...] without getting anything back, the world would be better [...] we do it here in this place [...] and this place is getting better, and it's making me proud to be a part of.

- Alice.

Däremot menar Alice att kan det i längden kan vara tråkigt att inte få betalt för arbetet, där arbetsuppgifterna efter ett längre tag kan bli repetitiva samt att sex dagars arbete i veckan tar energi. I hennes tidigare volontärarbeten uppskattade hon förmånerna i att resa gratis, samt att under volontärarbete på filmfestivaler få chans att skapa kontakt med regissörer och skådespelare. Då Alice rest under en längre tid innan hon kom till centret i Thailand, upplevde hon det befriande med att äntligen ha rutiner i vardagen, och att slippa packa väskan varje kväll.

Marja vill hjälpa djuren på centret och tycker att arbetet är en rolig upplevelse. Hon menar att det jobbigaste med volontärarbetet är acklimatiseringen av att komma till centret, och att mycket är olikt från hennes hem i Finland. Värmen, att dela sovrum och badrum och att aldrig vara helt ensam.

Morgan har en stor passion för djur, tycker de är fascinerande och ser sig själv i framtiden arbeta med dem. Däremot gav hans utbildning inom djurskötsel inte den kunskap han eftersträvade, utan känner att han istället för att ta hand om djuraffärer ville arbeta med bevarandet av det vilda djurlivet i tropiska länder. Därför valde Morgan att åka till Thailand. Han älskar faktumet med volontärarbete att samtidigt som han hjälper andra kan få kunskap kring världen och hur arbete fungerar, samtidigt som han njuter och har roligt. Vidare menar Morgan att han via de relationer han skapar kan lära sig om olika kulturer, om sig själv och hur han går vidare i livet genom att till exempel hantera vännernas farväl.

So if you have a group of friends as I have here, and they go every week, it sort of decays and crumbles your friendships. And then you got to learn everything... But that

is also something you have to cope with, saying goodbye to everyone. Which can be hard but you have to do it. We all have to leave eventually.

- Morgan.

Lotte har alltid velat volontärarbete med djur, men har inte haft råd innan. Hon säger att hon gärna arbetar med människor, men föredrar djur och vill använda veterinärutbildningen för att göra en liten skillnad.

Du får veldig mye mer igjen for det enn å få lønning. Lønningen bruker du opp, men å jobbe som frivillig så får du jo så [...] du blir kjent med mange, og du gjør jo faktisk noe godt og gjør det ikke for pengene. Det jeg sitter igjen med en god følelse.

-Lotte.

Lotte tycker det är hämmande att man på många ställen måste stanna minst tre till tolv månader för att kunna volontärarbeta, och att detta kan göra att många inte väljer att delta. Det var därför hon valde centret i Thailand, då de blev glada oavsett hur länge hon skulle stanna. Lotte tycker det bästa med att volontärarbeta är alla människor man möter med samma inställning och själva upplevelsen i att komma så nära in på djuren. Dock är det är synd att det ska vara så dyrt att volontärarbeta, annars hade hon gjort det mycket oftare. Hon känner däremot att hon inte har stora möjligheten att förändra eller påverka, när hon bara är där under två veckor. Hon får rätta sig efter hur det är, fast hon inte alltid håller med. En annan stor utmaning för Lotte var språket och att överlag kommunicera med de Thailändska veterinärerna. Hon menar att det är en balans mellan att få folk att gilla och respektera dig, och samtidigt få igenom din egen vilja för djurens bästa. Lotte ser fram emot att ha volontärbetet i ryggen och lära ut varför elefantridning, ta bilder med apor eller liknande inte är bra.

Noelle har sedan hon var sex år volontärarbetat i både stort och smått. Hon ser volontärbetet som en naturlig del av sitt liv och menar att det är något alla borde göra; att ge tillbaka. Noelle anser att alla har en skyldighet att hjälpa de som inte har det lika bra ställt med rena kläder, mat på bordet och någonstans att sova. Däremot kan hon uppleva svårigheter i att ekonomiskt upprätthålla en stor mängd volontärbeten, särskilt större resor som denna till Thailand. När Noelle volontärarbetar mår hon bra, och det hon gillar med centret i Thailand är att hon får en omedelbar bekräftelse i arbetet. “[...] you fed the gibbon today. Congratulations! They are not going to starve tonight”. Vid ett tidigare tillfälle när hon volontärarbetade var det ingen

omedelbar bekräftelse i arbetet för att behålla skogarna, vilket hon menade kunde vara tufft att hantera.

We were planting saplings and things, and rebuilding forests and like, cool! Deforestation is going to come and tear all your work down, or in 50 years you can see a tree.

- Noelle.

### 5.3 En påverkad självbild

Två av respondenterna har under hela sitt liv volontärarbetat, vilket gör att deras självbilder inte förändrats i samma utsträckning som de övriga. Vi kan urskilja en tendens i att flera av de som planerat volontärarbete under en längre tid inte ändrat sin självbild. Vidare ser vi att volontärernas åsikter skiljer sig som mest inom denna kategori, samt att de flesta hade olika motiv för att volontärarbeta.

Elin tror att människor kommer prata med henne annorlunda nu efter att hon volontärarbetat, men kan inte riktigt säga hur.

Jag pratar väldigt mycket om djur och alla vet att jag är djurintresserad och nu blir det väl lite sådär, att nu tar väl folk en lite mer på allvar, intresset, och [...] mina vänner tycker väl att det är väldigt coolt och de kommer inspireras och kanske göra samma sak.

- Elin.

Morgan menar att hans självbild absolut har förändrats sedan han valde att volontärarbeta. Folk han känner kan kommentera "varför beter han sig såhär? Så har han inte gjort tidigare..." men menar det ju bara är förändring till det bättre. Att alla växer som personer och med det kommer förändringar i handlingsmönster, sätt att tänka och motiv i livet.

Your self-image changes a lot, because it opens your eyes to the world that is bigger than you think it is. So when you are home you haven't seen the world as much as you would like to. You, your town, your city becomes your world. Where's you do volunteering or you go abroad, you go far away, your world becomes bigger. And you expand your mind and you expand what you think you know. And it's like, you can see that what you thought you knew, was right or wrong.

- Morgan.

I praktiken menar Morgan att du ändrar tankesätt, motiv och att andra människor lyssnar till det du har att berätta, på ett annat sätt efter att du volontärarbetat. Den bedömda bilden av dig förändras inifrån och ut.

Kim förklarar att miljöombyte, vad man gör och att träffa nya människor, är en ögonöppnare och skapar ett bredare perspektiv på världen. Hon gillar förändring och ser detta som en stor möjlighet att ändra på det tidigare liv hon var trött på. Kim tror även att de hon känner kommer uppfatta henne som en modigare person efter hon volontärarbetat.

[...] it actually takes like a lot to just come out and do what I want to do, and not caring about what other people think of me. Yeah... And I don't think that my parents would see me as someone who would volunteer for a month or a year.

- Kim.

Kims självbild har inte ändrats särskilt mycket då hon berättar att hon alltid har varit en person som gått sin egen väg, och detta blir en möjlighet att göra det hon verkligen vill.

Diana ser volontärarbete som en del av sin identitet. Hon har gjort detta många gånger och känner att detta är hennes bidrag till att förändra världen. När hon berättade för sin familj och vänner att hon skulle volontärarbeta under sin "long service leave" var det ingen som blev förvånad. Hon menar det för henne är naturligt att lägga sex veckor på volontärarbete istället för att exempelvis resa igenom Europa. I den katolska skolan där Diana är anställd, prioriteras medkänsla och speciellt service som hon kan praktisera genom volontärarbete. För att studenterna i skolan ska få sin examen är volontärarbete ett krav. Hon vill vara en bra förebild för sina studenter genom att göra volontärarbete på sin fritid och berätta om sin upplevelse.

Lotte tror inte hennes självbild har ändrats efter hon volontärarbetat, då det är något hon velat göra hela sitt liv. Dock har hon skapat en större förståelse för sig själv när det kommer till hur hon förhåller sig till behandlingar och syn på olika kulturers perspektiv och konsekvenser. Hon kan känna sig stolt över att hon obetalt tagit ledigt från arbetet för att göra detta, och att hon hade ångrat beslutet att stanna i resten av sitt liv. Hon tror att ju mer hon gör det, desto oftare vill hon göra det igen.

Marja menar att hon inte ser någon skillnad på sin självbild efter att hon volontärarbetat, och att varken hennes familj eller vänner kommer uppfatta henne annorlunda när hon kommer tillbaka. "This is like normal for me. I would do this back at home."

Då Noelle hela sitt liv volontärarbetat går det inte riktigt att urskilja en förändring i självbilden före och efter hon volontärarbetat. Dock menar hon att när hon under några år i college inte volontärarbetade, kunde märka en skillnad hos sig själv, att hon inte kände sig hel.

[...] Because like I said, it was such a huge change and I was not prepared and I really foundered for the next year and a half, and when I steadied out I was like, alright, I'm passing all my classes, I have friends, I go out... What am I missing.

- Noelle.

Alice tror att hennes självbild har ändrats sedan hon volontärarbetat. Att ha denna vetskap, att hon är kapabel till att utföra ett ändå såpass tungt arbete, är berikande. "Sometimes I think wow [...] that is great. That I'm capable of actually doing that, not getting paid, okay this is a good thing that I'm doing." Att ha denna vetskapen om sig själv stärkte Alice.

## 5.4 Volontärarbetets emotionella påverkan

Överlag menar volontärer på att arbetet på något sätt påverkat dem emotionellt på ett positivt sätt och att känslan av att hjälpa de som är utsatta skapar välmående hos dem själva.

Lotte säger hon sitter kvar med en bra känsla efter arbetet, men att se djuren lida har varit jobbigt när hon inte får göra någonting åt det. Det har varit en dröm för henne att kunna använda utbildningen till något för att hjälpa andra och inte tänka på sig själv. Också att känna sig behövd har varit en bra känsla. Det handlar inte om pengar men om rättfärdighet. Hon menar det jobbigaste med arbetet är att hon får sätta sina egna känslor åt sidan. Bland annat påverkar religion och den annorlunda syn på djur, som är väldigt annorlunda i Thailand jämfört med västvärldens. Lotte har legat sömlös många nätter på grund av saker hon vill göra för att hjälpa djuren, men som hon inte får göra. Bland annat en hund som låg livrädd med stelkramp i fem dagar innan hon fick igenom att den borde få somna in. Hon tycker det var jobbigt att ägarna aldrig kom och hälsade på sin hund, inte ens efter avlivningen.

Jeg kan se et dyr lide frem til det blir bedre, men når jeg vet at det her kommer ikke til å [...] når jeg sitter å venter på at et dyr skal dø av seg selv, og det ikke gjør det. Det blir for meg helt feil. Det virker som en human ting at man ikke skal ta liv, men det å se på at noe dør av seg selv [...] ting dør ikke så veldig lett av seg selv. Så noen ganger så må man bare gjøre det. Man gjør det jo ikke for å være slem, man gjør det for at det er humant. Men de har bare ikke det synspunktet på det. Så føler man seg litt ond selv, men sånt der er ikke humant. Å ikke ta et liv.

- Lotte.

Kim menar att volontärbete inte är komfortabelt på något sätt, då en måste bryta sig loss från vad man är van med. Detta tycker Kim är något av det jobbigaste, men att arbetet är så givande att det i slutändan blir värt mödan. Hon tycker det känns bra och roligt att volontärbeta, och menar hennes nya situation är mycket bättre för henne. Hon mår bra när hon ser djuren få sin mat och ser att allt arbete hon gör ger nytta.

Elin är en djurvän och upplever att hon lätt blir påverkad av starka bilder av misshandlade djur. Att volontärbeta med att hjälpa utsatta djur är därför något som skapar välmående hos Elin.

Exempelvis i tunnelbanan är det bilder på solbjörnarna, där det hänger bilder på dem och de är fastkedjade och de har boxningshandskar. Det är liksom den värsta bilden jag någonsin sett och jag känner att man blir påverkad av sånt här dagligen.

- Elin.

Diana menar att det är en kombination av känslan av att man hjälper till i världen och känslan av att man mår bra, som gör volontärbete så värdefullt. När man mår bra och känner att man faktiskt gör något blir man en bra volontär och man fortsätter med det för att upprätthålla känslan. Hon menar att alla gillar känslan av att må bra, vara värdefull och vara en del av något. Diana är däremot lite ledsen för att hennes tre barn inte vill volontärbeta, då hon gärna vill dela denna känslan med dem.

Marja trivs med att arbeta med djur och hon vill hjälpa dem. Hon menar volontärbete är något väldigt naturligt för henne och att hon gör det mest för att det är en rolig upplevelse. Dock menar hon också på att hon självklart mår lite bättre genom att hon gillar att hjälpa djuren.



Efter att Morgan kommit hem efter att ha volontärarbetat för första gången, insåg han att livet hemma var så mycket tristare och gråare än han mindes det. Att för honom ha lämnat ett paradiset på Madagaskar och komma hem till arbetslöshet, gjorde Morgan deprimerad och olycklig.

I want to be happy. Where was I the happiest? When I was away from here (home), and doing stuff I wanted to do! So [...] again, that's why I came volunteering again because... it makes me happy.

- Morgan.

Alice upplever en stolthet i sitt volontärarbete. Att hon arbetar för någon annan utan att få ekonomisk ersättning, samtidigt som hon får chansen att skapa nya upplevelser och arbeta med djur.

När Noelle volontärarbetar känner hon sig fullbordad. Hon lär sig nya saker och får uppleva nya ställen, lära känna nya människor och exempelvis höra svenska. Detta gör att Noelle älskar att resa och att samtidigt kombinera det med volontärarbete. Hon mår bra av att göra handlingar för någon annan. Trots att hon under vissa volontärarbeten offrat hälsan, upplever hon ändå att det i slutändan är mödan värt.

I had more asthma attacks in those three months than I have had in my entire life put together, and it was like hard work and I was miserable and I was like, this sucks! We were working 12 hour days in the desert and we were camping out and were covered in ashes and we were living in tents. And when I got home I was like: that was awesome!

- Noelle.

Vidare menar Noelle att hon efter ett volontärarbete inte minns de tuffa och jobbiga stunderna, utan att hon bara känner stolthet och lycka för det arbetet hon gjort. Hela idén med volontärarbetet menar hon är att man inte får betalt, och att hon väljer att göra arbetet vare sig hon vill det eller inte, på sin egen fritid. Därför nämner hon även att hon vet att hon kommer komma till en punkt där hon måste starta någon typ av eget företag för att kunna fortsätta.

## 5.5 För vem?

Alla volontärer landar i faktumet att de huvudsakligen volontärarbetar för sin egen skull. Flera menar att man genom volontärarbete kan lära sig om sig själva och att ha ett volontärarbete på sitt CV ökar chanserna för ett framtida yrke. Vi ser en tendens av att flera volontärer ser detta

arbete som en språngbräda för att i framtiden ha möjlighet att arbeta med djur. Dock menar alla att de även gör det för djurens välmående.

Lotte säger först att hon volontärarbetar för djuren, men sen att det egentligen handlar om att hon mår bra och alltid har velat göra det. Det handlar mycket om att hon har veterinärbildning och vill att den ska komma till användning utanför arbetet. Lotte berättar att hon känner sig lite som en droppe i havet och att det därför i slutändan handlar om att hon sitter med en bra känsla. Så huvudsakligen gör hon det för sig själv.

Främst menar Alice att hon volontärarbetar för sin egen skull, eftersom hon gärna vill ha ett yrke inom det som hon tidigare volontärarbetat inom. Hon anser att volontärarbete på sitt CV ger henne bättre möjligheter att få ett arbete som reseledare i framtiden, då hon menar att det visar på ett intresse som du nödvändigtvis inte utbildat dig inom. Vidare menar Alice att resa på egen hand även visar på att du klarar av att göra allt vad att resa själv innebär, samt att du har kunskap från dina olika upplevelser. Självklart volontärarbetar även Alice för djurens skull, för att hjälpa de som är utsatta.

Elin vill inte fortsätta arbeta med redigering av TV och har haft det ganska svårt att föreställa sig sin yrkesverksamma framtid. Dock vet hon att hon vill arbeta med djur på något sätt. Volontärarbetet menar hon kan skapa en seriösare bild av hennes djurintresse, och hon har redan planerat in nästa volontärresa. Alltså menar Elin att anledningen till att hon volontärarbetar främst var för att komma iväg på en semester, men även för att skapa ett seriösare intryck av hennes intresse för djur. Detta skulle alltså vidare i sin tur kunna leda till framtida karriärmöjligheter. Hon menar att hon gör volontärarbetet för djurens skull, men ändå för hennes egen skull då hon lider med djuren och att arbetet då i slutändan är av själviska skäl.

Kim menar att hon volontärarbetar till 100% för sin egen skull. Hon var inte nöjd med vart hon var och vad hon gjorde. Så hon ser detta som sin möjlighet för framtiden där hon kan hitta vad hon ska göra i åren som kommer. Hon vill inte slösa mer tid på det hon egentligen inte vill göra.

Marja volontärarbetar för att hon anser att andra människor inte väljer att volontärarbeta med djur, utan istället prioriterar att exempelvis bygga sjukhus. Därför har hon valt att arbeta för djurens skull. "I don't think that many people [...] most people help other people so there is less people helping the animals. That's why". Dock menar hon på att hon så klart till viss del gör det för sig själv, för att hon gillar djur och ville komma ifrån en "vanlig" semester.

Morgan vill i framtiden arbeta med djur och med det som gör honom lycklig, vilket han blir av att hjälpa andra. Däremot menar Morgan att han känner att han volontärarbetar för sina föräldrars skull, då de ekonomiskt och emotionellt stöttat honom under hans arbetslöshet och för att kunna ta sig iväg på denna volontärresa. Han känner att han står i skuld till dem, att han ska ta in så mycket kunskap som möjligt, för att kunna ta med sig vidare i framtida anställningar. Även att han kunde söka anställningar under den tiden har volontärarbetade, om någon tjänst dyker upp på centret, exempelvis. Vidare menar Morgan att han volontärarbetar dels för sin skull, för framtida anställningar samt för att det gör honom lycklig. Även för hans föräldrar, för att de blir lyckliga när han är det. Vidare menar han även att det är för det stället han väljer att volontärarbeta för. Att vara en del av någonting större, att kunna peka på någonting och säga att jag var med och byggde upp det här från grunden. Kanske att hans arbete är ett i mängden, men menar ändå att det är "a brick in a skyscraper".

Noelle menar att hon ursprungligen volontärarbetade för sina föräldrars skull, att göra dem stolta och att leva upp till deras tidigare meriter inom volontärarbete. Dock menar hon även att en stor aspekt är att det inom det amerikanska skolsystemet finns ett mycket stort fokus på volontärarbete, och att det hela vägen fram till college handlar om att få ett så snyggt ansökningsbrev som möjligt.

[...] the entire school system right now is that if you don't do well, you will never get into a good primary school and then you won't get into a good middle school [...] you do everything in your entire childhood to put on college apps. And they have to look as amazing as possible, so many volunteer, and then I was like, okay cool. I am done. I did what I was supposed to do for 12 years.

- Noelle.

Fortsättningsvis menar Noelle dock att hon efter college fick en vändpunkt i insikten av att hon saknade volontärarbete såpass mycket att hon inte var lycklig utan det. Någonting fattades i hennes liv, ett tomrum som inte kunna fyllas med vänner eller skolan. Hon kände

sig annorlunda, självisk, skamsen och till och med äcklad. Därför bestämde hon sig för att alltid på något sätt fortsätta med volontärarbete. Hon upplever att människor som inte volontärarbetat är lite konstigt, men att hon har förståelse för att inte alla har möjligheterna till det, och att det finns olika anledningar till varför den inte gjort det. Hon vill istället motivera och inspirera andra till att testa det.

Diana menar hon volontärarbetar för sin egen skull. Hon vill känna sig behövd och att hon gör något för världen, men hade inte slutat volontärarbete om ingen visste att hon gjorde det.

Diana upplever att det finns många människor som väljer att inte göra saker för andra, och menar hon har en bättre självkänedom på grund av volontärarbetet än många människor hon träffat. Hon är alltid ute efter att utvecklas som person och volontärarbetet hjälper henne med detta. Kombinationen av att hon mår bra och känslan att göra något för världen, gör så hon fortsätter göra det för sin egen skull.

## 6 Tolkning av data

---

### 6.1 Rationalitetsperspektiv

Alla känner att de bidrar till en verksamhet som gör ett arbete mot något bra, där volontärarbetarna uttryckte sitt välmående på olika sätt. Vi kan för volontärer urskilja ett beslutsfattande präglad av både värderationella och målrationala värderingar (Engdahl & Larsson, 2011). Exempelvis där volontärarbete kan kombineras med intresse för att hjälpa utsatta, och samtidigt skapa möjligheter för framtiden. Att därmed välja att arbeta för att det är moraliskt försvarbart för djuren att leva i det fria, och samtidigt använda den meriten för att skapa attraktivitet på arbetsmarknaden.

#### 6.1.1 Målrationalt perspektiv

Det målrationala perspektivet är ett utfallsstyrkt handlande, präglad av ett så effektivt målsökande som möjligt, där det praktiska tillvägagångssättet är i fokus (Engdahl & Larsson, 2011). Volontärarbetare har ett tydligt målrationalt präglad beslutstagande, då synen på volontärarbetet är en användbar merit i framtida anställningar för att öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden. Exempelvis då volontärarbete skapar stor möjlighet att ge framtida anställning, samt för att få avstånd till tidigare yrkesbranscher och skapa ett seriösare intryck av ett intresse. Även att resa iväg för att bygga på tidigare erfarenheter och att genom dessa få spetskompetens, där volontärarbete för många är ett högt värderat lärande. Alltså har volontärer reflekterat över vilka konsekvenser handlandet skulle generera, och genom volontärarbete kunna skapa en attraktivare bild på arbetsmarknaden inom ett renodlat intresse. Där volontärarbete är ett minimikrav för att få examen är även detta ett tydligt målrationalt perspektiv, då examen med fördel är något eftersträvanvärt. Att volontärarbete för att inspirera andra, visar på en tydlig reflektion och analys där handlingar skapar en önskad effekt, och därmed beslutet att volontärarbete är baserat på att uppnå utsatta mål.

#### 6.1.2 Värderationellt perspektiv

Då ett målrationalt handlande präglas av förnuft och reflektion, är värderationalitet i motsats präglad av ett moraliskt försvarbart handlande (Engdahl & Larsson, 2011). En uppväxt kan

präglade individers beslutsfattande genom olika kravbilder, där föräldrar uppmuntrar, inspirerar och engagerat den i exempelvis volontärbete, omedvetet skapar ett krav. Däremot händer något när uppgiften inte längre blir ett krav. Att uppgiften skapar välmående, trots ekonomiska hinder eller tidsbrist i livspusslet. Det värderationella perspektivet på beslutsfattande är präglat av ett moraliskt förhållningssätt (Engdahl & Larsson, 2011) och kan tillämpas i det intressanta faktumet då det skett en förändring i individens beslutsfattande och perspektiv. Att individen därmed frångår det tidigare handlingsmönstret präglat av ett målrationellt förhållningssätt, till ett värderationellt handlingsmönster. I den motsatta riktningen kan en individ välja att volontärbeta utan att i samma utsträckning reflekterat, då andra faktorer så som trivsel eller empati skapat motivation. Då beslutet präglas av ett värderationellt förhållningssätt, är anledningen till att volontärbeta inte grundat i utsatta själviska mål.

### **6.1.3 Kulturella differentieringar skapar problem**

Kulturella påtryckningarna är en del av de efterföljande konsekvenserna för bestämmande faktorer (Mathauer & Imhoff, 2006) vilket påverkar dessa individernas motivation. De stora kulturskillnaderna mellan det Thailändska och västerländska synsättet skapar komplikationer för individer uppväxta med den västerländska djurhållningen. Att avliva ett lidande djur kan ur olika perspektiv ses som antingen normalt eller som skoningslöst plågande. De kulturella skillnaderna gällande avlivning, inte är en fråga om rätt eller fel, utan perspektiv. Detta påvisar en mycket tydlig kulturell differentiering där det ur ett värderationellt perspektiv urskiljer hur kulturella skillnader så som exempelvis religion, hos individen kan skapa en inre konflikt.

## **6.2 Extern reglering**

Den mest kontrollerade formen av yttre motivation är den externa regleringen, där yttre påtryckningar skapar någon form av belöning (Millette & Gagné, 2008). När en individ i full utsträckning volontärbetar för sin egen skull och det personliga intresset kombineras med att hjälpa andra, är det en extern reglering. Där finns även en yttre påtryckning gällande exempelvis kunskapskrav för framtida anställningar. Dessa yttre faktorer kan då leda till belöning för individen i form av exempelvis sökandet av ett välmående genom ett nytt yrke

och ändrad livssituation. Då en individs motiv för volontärarbetet är mycket starka kan detta skapa en drivkraft till att under ett helt år arbeta obetalt för att nå sitt drömarbete. Ett utfall kan dock vara att individen efter detta år inte får sin belöning, vilket skulle kunna hämma och istället skapa en känsla av hopplöshet. Därför är det viktigt att skapa en medvetenhet gällande vilka motiv individen har, att de yttre påtryckningarna kan ändras och att den därmed måste vara beredd på konsekvenserna.

### 6.3 Delvis internaliserad, yttre motivation

Volontärarbetet ses för många som en chans att skapa attraktivitet och kontakter på arbetsmarknaden, eller för att komma ifrån en tidigare arbetssituation. Belöningen kommer i form av en bekräftelse att individen klarar av att arbeta under tuffa förhållanden, och skapar ett förstärkt självförtroende. I egoistiska och självförverkligande syften är denna typ av kontrollerad reglering en delvis internaliserad, yttre motivation (Millette & Gagné, 2008). Syftet med volontärarbetet kan fungera som en yttre bekräftelse för sig själv att man klarar av arbetet och som en merit, och inte huvudsakligen arbetet i sig. Det kan handla om egoistiska skäl för att sysselsätta sig själv och att volontärarbetet blir en sekundär bonus för att individen får arbeta med något den tycker om. Beroende på person skapar den delvis internaliserade, yttre regleringen olika typer av utfall. Ett sökande av bekräftelse kan skapa en ömtålig grund som skapats genom andras åsikter och värderingar. Detta skulle i sin tur kunna leda till att stabiliteten i individens egentliga syfte kan komma att rubbas vid ett konfronterande. Att inte påverkas emotionellt i lika stor utsträckning kan ses som en fördel för drivkraften då individen inte på samma sätt riskerar att negativt påverkas av de yttre regleringarna. Dock blir känslan av att vara en droppe i havet, motsatsen till detta.

Att bidra och känslan av att vara behövd och att hjälpa, ger individer välmående. Då mediala påtryckningar kan driva en lättpåverkad individ till det faktumet att den väljer att volontärarbeta, är ett tydligt tecken på hur samhället påverkar individers beslutsfattande och handlingsmönster. Trots detta skapar det ett välmående, men det är en konsekvens av de yttre påtryckningarna som skapar den känslan, och inte själva arbetet. Då det ständigt kommer finnas ondska i någon form, vare sig det om det är djur som blir illa behandlade och utnyttjade eller ondska i form av krig, är det inte säkert att denna motivationsform skapar en drivkraft

hos individen. En känsla av hjälplöshet kan istället göra att en internaliserad yttre motivation ger känslor i form av ångest och obehag, då ondska fortsätter att ske oavsett hur många som omhändertas eller räddas. Inte att hjälpen inte behövs, men att känslan av att inte räcka till kan bli överväldigande, och drivkraften förvandlas till förlamning. Att motiveras genom dessa yttre påtryckningar måste därför vara medvetet hos individen för att ge den motivation till att fortsätta volontärarbete i framtiden.

## 6.4 Identifierad reglering

När en avsaknad av volontärarbete skapar tomhet, har individen helt identifierat sig med rollen, där syftet att genomföra arbetet grundas i att det är personligt betydelsefullt. Det finns även en hög nivå av eftertanke inom denna motivationsform kallad identifierad reglering (Millette & Gagné, 2008). Syftet för denna motivationsform är att uppnå ett väntat resultat, och detta förutbestämda syfte är därmed en yttre påtryckning som fortfarande påverkar. Då en individ allt eftersom den blir äldre identifierat sig i en roll, har den därmed även anpassat sitt handlingsmönster och beslutsfattande till rollen den vill leva upp till. Denna roll kan vara en bild föräldrar skapat, och om individen under hela sin uppväxt haft dessa yttre påtryckningar för sin motivation, kan detta leda till att den vuxna individen helt integrerat sig i den rollen. Att en individs handlingar i syfte att hjälpa andra skapar välmående, oavsett om det är på bekostnad av sin hälsa, visar på en hög grad av autonom motivation. Dock finns det yttre påtryckningar där individen ser sina mål och arbetets syfte som ett och samma, alltså en integrerad målbild. En identifierad reglering som motivationsfaktor kan i vissa fall kunna ses som hämmande, där valet av att spara pengar till volontärarbeten går före att exempelvis söka arbete inom sin utbildning. Att volontärarbetet kan ha ett grepp om en person på ett sådant sätt som i ett långsiktigt perspektiv kan skapa både ekonomiska men även emotionella problem, kan upplevas oroväckande. I den ständiga strävan efter att resa iväg finns inte utrymmet att skapa möjligheten att uppleva den typen av motivation den upplever inför volontärarbete, för sitt betalda, "riktiga" yrke. Om individen har en medvetenhet gällande detta, ger detta ändå någon typ av kontroll för framtiden. Detta kan då leda till att individen vid en punkt kommer behöva starta eget bolag för att upprätthålla sitt intresse för resande och volontärarbete. Å andra sidan visar även detta på att behovet av att volontärarbete är såpass centralt för individen att den väljer att anpassa sitt liv efter just den tillfredsställelsen.



Ett individs intresse är ofta en bidragande faktor till valet av utbildning och volontärarbete, där område för volontärarbetet inte nödvändigtvis är avgörande, då individens främsta syfte kan vara att använda sin utbildning även utanför arbetsplatsen. Genom detta kan utbildningen användas till att hjälpa andra. Dock är delvis handlingen av själviska orsaker för att skapa erfarenheter och lära andra varför exempelvis exploaterandet och utnyttjandet av vilda djur är skadligt.

Att en individ ursprungligen volontärarbetar för att komma ur en negativ spiral med arbetslöshet och tristess, kan vara ett startskott för en rad positiva konsekvenser som exempelvis utveckla ett intresse eller bygga på meriter inför framtida anställningar. Främst är dock välmåendet och insikten i att det tidigare livet inte var tillräckligt stimulerande, och att individen inte levt livet fullt ut. Därför är det en viktig faktor då individen väljer ett framtida yrke där den är som lyckligast, och inte ser arbetet som en obligation. Denna typ av motivation är en identifierad reglering, då arbetet skapar välmående. Däremot finns det i slutändan en belöning (Millette & Gagné, 2008) i form av arbetets meriterande effekter, och förhoppningen av att få drömyrket. Denna typ av motivation kan vara fördelaktig om framtidsvisionen innefattar just området som individen volontärarbetar med, då detta i sin tur skapar en inre drivkraft för individen att söka lycka. Ett framtida anställningskontrakt är en yttre faktor och drivkraft, men kan även bli en stressor då yttre påtryckningarna kan skapa negativa konsekvenser för motivationen. Ett intresse gällande just djur kan i vissa fall skilja sig, då individers djurintresse kan skilja sig i en nyfikenhet och engagemang för att lära, och inte bara en överväldigande känsla av medlidande. Därför sker inte riktigt samma typ av yttre påtryckningar inom denna motivationsform, men däremot en påtryckning från att komma ur en arbetslöshet.

## 6.5 Inre motivation

Med en inre motivation upplevs volontärarbetet som en självklarhet. Individen har en integrerad bild av sig själv som volontärarbetare och en avsaknad av de yttre påverkningarna. Att få en bättre självkänedom och kombinationen av välmående och känslan av att hjälpa till gör att de fortsätter. Syftet med arbetet kan vara att påverka andra och därmed förändra

världen. Individer som inte bryr sig om ifall andra hade vetskapen att de volontärarbetade, men volontärarbetar för sig själv då de upplever arbetet i sig givande, intressant och stimulerande, har en inre motivation (Millette & Gagné, 2008). Det finns alltså inga yttre faktorer som påverkat beslutet (Gagné & Deci, 2005), vilket är något relativt ovanligt att hitta hos volontärer då vi bara har en respondent som visar på denna typ av motivation. Konsekvenserna för denna typ av motivation är i princip uteslutande positiva, då individens syfte med arbetet ligger i en tillfredsställelse. Dessa personer har inte samma mål som individer med yttre påtryckningar, och det kan ses stora skillnader i den kreativitet och lärande som följs efter arbetet. Den kunskap, erfarenhet och spontana tillfredsställelsen med att hjälpa andra, är precis det som är viktigt för dessa individer.

## 6.6 Vill och kan

När de uppsatta målen för en individ stämmer överens med organisationens, kan denna motivation översättas i begreppet "vill". "Kan" är till skillnad från "vill" det individen gör för att *klara av* en arbetsuppgift (Mathauer & Imhoff, 2006). Individer som i framtiden har som mål att arbeta med att bevara djurlivet har därmed en integrerad målbild gentemot organisationen, där olika likheter kan urskiljas med "vill" och "kan". Då den egna och en organisations prestation är enhetliga, kan "vill" i stor utsträckning tillämpas för att skildra individens motivation. Om en individ däremot har flera, yttre påtryckningar som påverkar är likheterna inte många inom denna typ av inre motivation. Även när volontärarbete är en del av ett självförverkligande och inte i full utsträckning för djuren eller organisationen, är likheterna med "vill" och "kan" färre. I flera fall är det relativt svårt att särskilja begreppen, då det ofta för individen i slutändan blir en definitionsfråga.

## 7 Diskussion och slutsats

---

Då syftet med detta projekt var att urskilja motivationsfaktorer hos volontärarbetare kommer vi i denna del på ett mer kritiskt sätt diskutera och presentera slutsatserna. Vi kommer även presentera frågeställningarna igen och sammanfatta hur vi har kunnat urskilja olika motivationsfaktorer hos volontärarbetare.

### Frågeställningar

- *Vilka olika motivationsfaktorer kan urskiljas hos volontärarbetare?*
- *Vilka konsekvenser skapar de studerade motivationsfaktorerna för individen?*

Som Franco et al. (2004) understryker går det inte att säga att en medarbetare motiveras av *en* bestämmande faktor, utan det måste tas hänsyn till den kontexten medarbetaren befinner sig i. Det finns många påtryckningar som kan komma att påverka individen och för att kunna påverka motivationen måste organisationen arbeta utifrån *flera* bestämmande faktorer. Denna slutsats har presenterats i tidigare forskning, och är även något som vår studie tycks bekräfta. Däremot en slutsats vi drar gällande motivationstyper är att de inte kan delas upp som bra eller dåliga, det vill säga den inre eller yttre motivationen. Genom våra observationer och erfarenheter finns en uppfattning om att den inre motivationen på något sätt är bättre då det inte är yttre faktorer som är ursprunget till motivationen. Oavsett vilken typ av motivation individen har, spelar det roll vilka motiv den har för arbetet. Detta är en slutsats vi drar och att utfallet är det som spelar roll för om det blir positivt eller negativt för individen. Vidare för att individen ska kunna gå till botten med vad som motiverar den, måste det ske ett mod i att våga resonera om sina motiv och mål i livet samt ifrågasätta sina handlingsmönster och beslut. För att identifiera dessa motiv och mål i livet underlättar de olika typerna av motivation och beslutsfattande, men trots allt är det oundvikligt att individen prioriterar sitt välmående och söker tillfredsställelse i livet. Konsekvenserna av yttre motivationsfaktorer kan hjälpa individen att känna välmående och lycka, men dessa känslor är då kanske snarare resultatet av någon annan slags belöning och bekräftelsesökande. Om individen ständigt bygger sina beslut utifrån yttre påtryckningar kommer dens motiv och handlingsmönster att anpassas därefter, vilket i slutändan resulterar i att individen mitt i livet inser att yrkesvalet kanske inte var för sin egen skull, utan för att tillfredsställa andras. Konsekvenserna av att

motiveras genom yttre faktorer kan i längden göra att individen inte längre kan särskilja det som den själv upplever som lycka och de yttre faktorer som projicerats på dens beslut. Dessa beslut kan vara val av exempelvis utbildning, att volontärarbeta eller att prioritera faktorer så som trygghet och uppskattning före det som individen *egentligen* vill göra.

De yttre, mediala påtryckningarna i dagens samhälle visar vilka beslut och handlingsmönster som genererar en inre motivation och i sin tur lycka och välmående. Volontärer har en vetskap om den glorifierade bilden över volontärarbete, att det är en osjälvisk och "duktig" handling. Dock kan vi ändå se en konflikt med denna bild, då volontärarbetare faktiskt i grunden har ett själviskt och framtidsstrategiskt syfte. Vi vill därmed hävda att det finns en överskattning av motivationen hos just volontärarbetare, då meriten kan komma att överskugga prestationen och skapa en tillförlitlighet till den glorifierade bilden av volontärarbetaren. Därför riktar vi en kritik till hela förhållningssättet av volontärarbete, eftersom volontärer inte nödvändigtvis ser arbetet som en prestation, utan till och med väljer att avsluta i förtid. Denna avgörande faktor är inget som ifrågasätts när volontärarbete används i ett meriterande syfte. Ett tydligt exempel är då Diana i rekryteringsammanhang före alla andra sökande väljer att intervjua de som volontärarbetat. Frågan är då vem som säger att personen gjorde ett bra arbete, samt hur man kan säkerställa detta då referensen för arbetet inte finns på samma sätt som för en anställning.

Det kostar alltså att arbeta gratis för volontärarbetare när-individen *väljer* att arbeta utan någon ekonomisk ersättning eller till och med betalar för det, samtidigt som den avvarar kapital i form av sin egen tid. Kan då själva ansträngningen att betala för att arbeta obetalt bli en prestation i sig, eller grundar det sig i att det helt enkelt inte ifrågasatts tidigare? Många volontärer har inte själva arbetet som motivationsfaktor, utan andra, själviska faktorer för att skapa ett gynnande för sig själva i framtiden. Kanske är det ändå detta vi landar i. Att allting i slutändan handlar om individens egen framgång och välmående och att det som kommer ut av själva arbetet, bara blir en bonus. Oavsett handlingens syfte är ändå slutresultatet att volontärer världen över bidrar till positiva resultat, men det underliggande syftet trots allt är att det ligger i människans natur att genom sina beslut och handlingar få bekräftelse och uppskattning.

## 7.1 Reflektioner

Ett medverkande i tre veckors volontärarbete skapade en djupare förståelse för det hårda arbetet och påfrestningen volontärarbetet på centret i Thailand innebar. Detta genererade ett försprång vid intervjutillfällena med respondenterna, då följdfrågor kunde ställas baserade på våra egna upplevelser. Dock har detta även hämmat genom en risk i att förbise vissa parametrar då koncentrationen kan ha påverkats från den tunga arbetsbelastningen, omkringliggande faktorer och störningsmoment. Då en redan påbörjad relation till respondenterna skapats vid intervjutillfället, ses detta som en fördel då samtalet kunde nå djupare på kortare tid, samt att grundläggande fakta kring respondenterna tidigare etablerats. Det faktumet att etnografi inte huvudsakligen utgjorde datan för arbetet var en övervägning som gjordes i att prioritera studiens syfte, vilket inte helt överensstämde med ett etnografiskt datainsamlande.

HRM måste i framtiden ta tillvara på den kunskap som finns gällande motivationsfaktorer, då detta på så många plan kan generera positiva konsekvenser för organisationens välmående. Dock kan effekterna av en avsaknad motivation ge motsatt effekt, då bristen på engagemang i arbetet smittar av sig i organisationen. Att fånga upp demotivering är därför otroligt viktigt för att inte problemet ska eskalera och riskera att organisationen kommer till skada.

## 7.2 Förslag till vidare forskning

Då det redan finns mycket forskning kring individers olika motivationsfaktorer och viktigheten av att organisationer tar tillvara på den kunskap som finns gällande motivation och dess effekter, saknar vi någon form av verktyg organisationer kan använda sig av för att praktiskt arbeta med motivation i den dagliga verksamheten. Ambitionen för detta verktyg var något vi i vårt arbete strävade mot och i framtiden gärna ser utvecklas. Dels för att motivation hos medarbetare relativt snabbt kan bli komplicerat, samt att ett handgripligt verktyg i form av exempelvis värdeord kan underlätta identifiering och styrning. Studier gällande motivation har visat att feltillämpade HRM-verktyg kan skapa "demotivering" hos de anställda. Därför är det viktigt för HRM att uppmärksamma de problem som kan komma att stå inför gällande motivationsarbete hos individer för att inte riskera att motarbeta motivation (Mathauer & Imhoff, 2006).

Vi ser även gärna att det inom forskningen ses mer kritiskt på hur volontärarbete används som merit, då vi som tidigare nämnt inte kan verifiera volontärarbete på samma sätt som en vanlig anställning. Det finns inte mycket Skandinavisk forskning kring detta och vi menar därför att det bör läggas mer fokus på varför arbetsgivare kan se volontärarbete som en merit, och hur individer kan dra nytta av detta. Vi ser en trend i hur volontärarbete får allt mer fokus och att detta område är under stor utveckling, då bland annat organisationer som väljer att implementera denna typ av arbete i verksamheten; Corporate Social Responsibility. Vi följer därför med stort intresse hur denna trenden i att använda volontärarbete som merit och motivation i Skandinavien utvecklas, och vilka konsekvenser det får för både individ och organisation.

## 8 Referenslista

---

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) Stockholm: Liber.

Becker, H.S. (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

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

Day, K.M. & Devlin, R.A. (1998). *The payoff to work without pay: Volunteer work as an investment in human capital*. *The Canadian Journal of Economics*, 31(5), 1179-1191.

Engdahl, O. & Larsson, B. (2011). *Sociologiska perspektiv: grundläggande begrepp och teorier*. (2:2) Lund: Studentlitteratur.

Franco, L.M.; Bennet, S.; Kanfer, R. & Stubblebine, P. (2004). *Determinants and consequences of health worker motivations in hospitals in Jordan and Georgia*. *Social science & Medicine*, 58(2), 343-355.

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). *Self-Determination Theory and Work Motivation*. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.

Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B.B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.

Johannessen, A. & Tufte, P.A. (2003). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Kotler, P. & Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: doing the most good for your company and your cause*. Hoboken, N.J.:Wiley.

Mathauer, I. & Imhoff, I. (2006). *Health worker motivation in Africa: the role of non financial incentives and human resource management tools*. Human Resources for Health, 4:24.

Millette, V. & Gagné, M. (2008). *Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement*. Springer science + Business Media, 32, 11-22.

Osterloh, M. & Frey, B.S. (2000) *Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms*. Organization Science, 11(5), 538-550.

Royce, M. (2007), *Using human resource management tools to support social enterprise: emerging themes from the sector*. Social Enterprise Journal, 3(1), 10-19.

Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (2007). Judging interpretations: But is it rigorous? trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New Directions for Evaluation*, 2007(114), 15-25.

Wilson, J. & Musick, M. (1997). *Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*. American Sociological Association, 62 (5) , 694-713.



## 9 Bilaga 1 - Intervjuguide

---

### **Förarbete och utformning**

Vi har valt att arbeta med semistrukturerade intervjuer för att ge respondenterna utrymme att utveckla sina svar utan att vi som intervjuare ska känna oss låsta till intervjufrågorna. Utformningen av intervjufrågorna är medvetet öppna för att skapa ett avslappnat samtalsklimat där respondenten inte känner sig "förhörd". Vid utformandet av intervjuguiden har vi använt oss av Brymans (2011) tolkning av en semistrukturerad "minneslista".

Vid utförandet av intervjuerna lägger vi stor vikt vid att respondenterna har tid och utrymme att reflektera och utveckla sina resonemang, vilket Bryman (2011) rekommenderar vid denna typ av intervjuform. För varje frågeställning har vi arbetat med Brymans (2011) rekommendation att diskutera om det ursprungliga syftet stämmer överens med de formulerade frågorna, innan intervjuens genomförande. Detta för att stimulera det egna tänkandet hos oss, och skapa vidare reflektion och diskussion i forskningen (Bryman, 2011).

För att vi ska ha möjlighet till att svara på de formulerade frågeställningarna behöver vi behöva täcka de områden, sett ur intervjupersonernas perspektiv, täcka de olika områdena. Ordningsföljden i frågorna under intervjun är något vi måste kunna flytta på, vid behov (Bryman, 2011). Vidare vid formuleringen av frågorna valde vi att inte formulera dem för specifikt, vilket skulle kunna leda till att relevanta ämnesområden kan komma att försvinna. Vilket Bryman (2011) rekommenderar. För att kunna kategorisera datan i vår forskning har vi valt att följa Brymans (2011) förslag till att samla in relevant bakgrundsinformation, och därmed kunna sätta respondenternas svar i förhållande till ett sammanhang. Innan genomförandet menar Bryman (2011) att vi som intervjuare ska bekanta oss med respondentens miljö, vilket sker i vårt fall genom att själva medverka i arbetet som volontärer, samt skapa trygghet i den miljön. Detta för att ge respondenten trygghet genom att kunna samtala i en ostörd miljö. För att fånga intervjupersonernas citat och formuleringar har vi valt att spela in intervjuerna, transkribera samt föra anteckningar av dem (Bryman, 2011). Kvale (1996, i Bryman, 2011) presenterar olika krav och kriterier för en framgångsrik intervjuare, vilket vi har valt att använda i förberedelserna. Exempelvis för att skapa en kunskapsbas hos oss som intervjuare, samt ha en genomarbetad förgrund, valde vi att lägga intervjuerna relativt sent i arbetet. Detta för att ge oss som intervjuare möjlighet att kunna arbeta oss djupare i ämnesområden med respondenterna, samt underlätta efterarbetet vid hantering av datan.

### **Intervjufrågor**

#### *Background information*

- Gender
- Age

- Nationality
- Occupation
- For how long are you volunteering?
- Have you volunteered before?
  - Do you think other people perceive you different after you volunteered? Eg. employers, friends, family. *If no: Do you think they will?*
- When and why did you decide to volunteer?
- Why Thailand, and why animals?
  - Why did you go abroad? (and did not stay in your home country to volunteer?)
  - Did your selfimage change after you volunteered for the first time?
- (If no, do you think your selfimage will change?)
- What is the most challenging thing of being a volunteer?
- How does volunteering make you feel?
  - What do you think the reason for that is?
- For whose sake are you volunteering?