

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Programmet för Person- och arbetslivsfrågor



Varför arbeta gratis?

Intervjuer med ledare och instruktörer hos Friskis&Svettis Göteborg om motivation bakom deras ideella engagemang

Författare: Robert Granat
Handedare: Eva Andersson
Fördjupningsarbete 10 poäng
Möln dal VT-05

SAMMANFATTNING

Arbetets art: Fördjupningsarbete 10 poäng, Programmet för personal- och arbetslivsfrågor
Sidantal: 49 sidor
Titel: Varför arbeta gratis? - Intervjuer med ledare och instruktörer hos Friskis&Svettis Göteborg om motivation bakom deras ideella engagemang
Författare: Robert Granat
Handledare: Eva Andersson
Datum: 3 Juni 2005

Syfte och frågeställningar

Syftet är att skapa en bild av hur de ledare/instruktörer som arbetar ideellt för Friskis&Svettis ser på sitt engagemang och vilken eller vilka drivkrafter som finns enligt deras egna utsagor. Studien har fyra frågeställningar: Varför väljer man att utbilda sig till ledare/instruktör och därmed engagera sig i en ideell förening såsom Friskis&Svettis Göteborg? Vad får ledarna/instruktörerna ut av sitt engagemang? Hur ser man som ideellt engagerad ledare/instruktör på betydelsen av sitt engagemang? Tror man som ledare/instruktör att engagemanget inom föreningen skulle bli annorlunda om de som arbetar ideellt skulle bli avlönade?

Metod

Med hjälp av kvalitativa intervjuer med fjorton ledare/instruktörer har jag försökt att få en bild av hur dessa resonerar om och ser på sitt ideella engagemang. I analysen har jag tolkat intervjuerna, bl.a. genom att jag har letat efter likheter och skillnader i intervjuutskriften. Vid tolkningen av ledarnas uttalanden framträdde fyra förhållningssätt till det egna ideella engagemanget som har fått bilda rubriker i resultatpresentationen: "För mig", "För andra", "För föreningen" och "För samhället. Diskussionen kring lön/arvode har behandlats i en separat del. De teorier jag har valt att använda mig av vid analysen är Bronfenbrenners utvecklingsekologiska systemmodell, Decis self-determination theory samt Herzbergs tvåfaktorteori.

Resultat/Resultatanalys

Förhållningssättet "För mig" genomsyras av en fokus till den egna personens roll i föreningen. Ledarna säger t.ex. att de har valt att engagera sig då det innebär en egen utmaning och att de själva har bättre kvaliteter än tidigare ledare. Engagemanget ger en möjlighet att utvecklas som personer och är för några en stor del av den egna identiteten. Som betydelser av engagemanget nämns bl.a. att det är möjligt att "kontrollera" och att det klingar positivt i andras öron. I "För andra" fokuseras på motionärerna i föreningen. Här berättas bl.a. om att det är mötet och samspelet med motionärerna som är anledningen till engagemanget. Vidare talas om hur de genom engagemanget får en möjlighet att leda andra och de får respons i form av t.ex. glädje från motionärerna. Bland betydelser av engagemanget nämns bl.a. att de får andra till att börja träna. "För föreningen" genomsyras av koncentration till föreningen och det ideella engagemanget. Dessa ledare säger t.ex. att de sedan tidigare har en bakgrund inom ideella föreningar och att föreningslivet är en naturlig del av deras liv. Engagemanget ger dem en möjlighet till att vara med och påverka. Som betydelse talar de om det sociala utbytet samt hur föreningen välkomnar alla. "För samhället" genomsyras av svar på samhällsnivå. Dessa ser engagemanget som en motreaktion på andra negativa trender i samhället. Genom engagemanget får de bl.a. ut ett socialt, kollektivt ansvar. Betydelser är t.ex. att Sverige börjar röra på sig samt att det får resultat inom allt från sjukvård till skatter. De som ser en förändring till det bättre med högre lön ser t.ex. att man skulle bli mer inspirerad i rollen som ledare medan de som ser en negativ förändring nämner bl.a. större intern konkurrens samt att man kan få in fel sorts föreningsmänniskor i föreningen.

FÖRORD

På detta sett vill jag tacka alla de som gjort det möjligt för mig att producera denna uppsats.

Till att börja med vill jag tacka Thomas Fredriksson, verksamhetsansvarig Friskis&Svettis Göteborg. Jag vill tacka för all hjälp och tålamod med alla mina mer eller mindre krångliga frågor som han alltid hittade svar på.

Jag vill också rikta ett stort tack till alla de som ställt upp och låtit sig bli intervjuade och utan vars medverkan denna uppsats ej skulle ha varit möjlig att genomföra. Samtliga har varit väldigt tillmötesgående och lämnat värdefulla bidrag till denna uppsats.

Sist men absolut inte minst vill jag tacka min handledare, Eva Andersson, som har guidat mig genom den process som författandet av denna uppsats har varit. Med ett tålamod, ett stabilt stöd, uppmuntrande e-mail samt utmanande tankar och idéer har hon hjälpt mig framåt och sporrat mig i mitt arbete. Tack!

Göteborg 2005-05-23

Robert Granat

”Vi måste glädjas åt varandra, göra andras villkor till våra egna, jubla tillsammans, sörja tillsammans, arbeta och lida tillsammans och alltid ha för ögonen vårt samhälle som lemmar i samma kropp”

John Winthrop

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1. Problemformulering	3
1.2. Syfte	3
1.3. Frågeställningar	3
1.4. Uppsatsens upplägg	4
2. IDEELLA ORGANISATIONER	4
2.1. Historik	4
2.1.1. <i>Före 1800-talet, tiden för en modern ideell sektor</i>	4
2.1.2. <i>1810-1870, Associationernas tidevarv</i>	4
2.1.3. <i>1870-1930, Industrialisering och klassiska folkrörelser</i>	5
2.1.4. <i>1940-1970, Välfärdsstat och ideella organisationer</i>	5
2.2. Idrottsrörelsen	6
2.3 Den ideella föreningen Friskis&Svettis	7
2.3.1 <i>Friskis&Svettis Göteborg</i>	8
3. TEORETISK REFERENSRAM	9
3.1. Folkrörelserna - organiserad frivillighet och kollektiv identitet	9
3.2. Det interaktionistiska perspektivet	10
3.2.1. <i>Mikro</i>	12
3.2.2. <i>Meso</i>	12
3.2.3. <i>Exo</i>	12
3.2.4. <i>Makro</i>	12
3.3. Fysiskt och psykiskt välbefinnande av aktivitet	12
3.4. Motivation	13
3.4.1. <i>Definition av motivation</i>	13
3.4.2. <i>Inre och yttre motivation</i>	13
3.5. Self-determination theory	13
3.6. Tvåfaktorteorin	14
4. METOD	15
4.1. Ansats	15
4.2. Val av metod	15
4.3. Urval	15
4.3.1 <i>Urvalskriterier</i>	15
4.3.2. <i>Hur gjordes urvalet?</i>	16
4.3.2.1. <i>Tabell 1</i>	17
4.4. Genomförande	17
4.4.1 <i>Intervjutillfället</i>	17
4.4.2. <i>Mina styrkor och svagheter som intervjuare</i>	18
4.4.3. <i>Etiska aspekter</i>	19
4.5. Bearbetnings- och analysmetod	19
4.5.1. <i>Tolkning av intervjusvaren</i>	20
4.5.2. <i>Intervjuernas reliabilitet och validitet</i>	20
5. RESULTAT	21
5.1. För mig	21
5.1.1. <i>Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?</i>	21
5.1.2. <i>Vad får man ut av sitt engagemang?</i>	22
5.1.3. <i>Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?</i>	23
5.2. För andra	24
5.2.1. <i>Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?</i>	24

5.2.2. Vad får man ut av sitt engagemang?.....	24
5.2.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?.....	25
5.3. För föreningen.....	26
5.3.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?.....	26
5.3.2. Vad får man ut av sitt engagemang?.....	26
5.3.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?.....	27
5.4. För samhället.....	27
5.4.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?.....	27
5.4.2. Vad får man ut av sitt engagemang?.....	28
5.4.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?.....	28
5.5. Lön/Arvode.....	29
5.5.1. Förändring till det bättre.....	29
5.5.2. Förändring till det sämre.....	29
5.5.3. Ingen förändring.....	30
5.6. Kommentar till resultatpresentationen.....	31
5.6.1. Tabell 2.....	32
5.6.2. Tabell 3.....	32
6. RESULTATANALYS.....	32
6.1. Frivillighetsprinciperna och frivilligt, ideellt engagemang.....	33
6.2. För mig, För andra, För föreningen och För samhället.....	34
6.3. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?.....	35
6.3.1. För mig.....	36
6.3.2. För andra.....	36
6.3.3. För föreningen.....	36
6.3.4. För samhället.....	37
6.4. Vad får man ut av sitt engagemang?.....	37
6.4.1. För mig.....	37
6.4.2. För andra.....	37
6.4.3. För föreningen.....	38
6.4.4. För samhället.....	38
6.5. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?.....	38
6.5.1. För mig.....	38
6.5.2. För andra.....	38
6.5.3. För föreningen.....	39
6.5.4. För samhället.....	38
6.6. Lön/Arvode.....	39
6.6.1. Förändring till det bättre.....	39
6.6.2. Förändring till det sämre.....	40
6.6.3. Ingen förändring.....	41
6.7. Resultatdiskussion.....	42
6.7.1. Diskussion kring resultatanalysen.....	42
6.7.2. Den attraktiva frivilligheten.....	43
6.7.3. Organiserad frivillighet.....	43
6.7.4. Kollektiv identitet.....	44
6.7.5. Psykiskt och fysiskt välbefinnande av aktivitet.....	44
6.7.6. Allmänna reflektioner kring resultat.....	44
6.8. Slutdiskussion.....	46
6.8.1. Självkritik.....	46
6.8.2. Vidare forskning.....	46
6.8.3. Slutord.....	47
7. LITTERATURFÖRTECKNING.....	48

Bilaga 1 - Intervjumanus från intervju med person II

Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt och psykiskt och socialt välbefinnande, inte enbart frånvaro av sjukdom och svaghet.

(WHO, 2004)

1. INLEDNING

Att det är populärt att engagera sig ideella föreningar av olika slag visar tydligt siffror som Wijkström & Lundström (2002) har fått fram i den undersökning de genomfört bland ideella organisationer i Sverige. Enligt denna skall det finnas drygt 4,6 miljoner människor i detta land som utför någon form av organiserat ideellt arbete.¹ Ser man till antalet timmar ideellt arbete som utförs finner vi att detta motsvarar närmare 480 miljoner timmar ideellt arbete. Detta motsvarar ungefär 300 000 heltidstjänster.² Med denna uträkning i handen blir det, enligt mig, tydligt att det i Sverige av tradition finns ett stort intresse att engagera sig ideellt. En anledning till att den ideella sektorn fortsätter att utvecklas på det sätt som den gör, där medlemsantalet stiger för varje år, tror Boström et al. (2004) beror på att det passar den individualisering och rationalisering av samhället som sker.

Om man ser till andra utvecklingstendenser och trender i vårt samhälle så dyker det allt oftare upp larmrapporter om hur inaktivitet kan leda till fetma och i sin tur allvarliga följsjukdomar, såsom diabetes, cancer och olika typer av hjärt- och kärlsjukdomar.³ WHO, Världshälsoorganisationen, kallar de växande problem som världen möter i samband med fetmans ökning för en global epidemi (WHO, 2004). Våra kroppar, som en gång skapades för de olika formerna av aktiviteter vi behövde för att kunna skaffa mat, t.ex. fly från rovdjur och därmed säkerställa vår fortlevnad, används i allt mindre utsträckning. Då var det en livsnödvändighet att kunna lagra energi i form av fettväv under perioder med god tillgång på mat, för att ha förråden fyllda inför sämre tider. Denna överlevnadsförmåga har vi fortfarande, trots att vi idag i västvärlden har obegränsad tillgång på mat och knappast några ofrivilliga svältperioder. Dessutom rör vi oss allt mindre. Idag är många arbeten stillasittande och på fritiden tittar många på TV eller spelar dataspel.⁴ Enligt WHO:s undersökning bland skolungdomar i västvärlden, som genomförs var fjärde år och där Sverige är ett av de deltagande länderna, så fortsätter fetman att öka kraftigt i nästan samtliga länder (WHO, 2004). I USA där man enligt undersökningen har störst problem så är en av tre 15-åringar kraftigt överviktiga och enligt WHO tros det att denna negativa utveckling kommer att fortsätta. I Sverige genomförde Folkhälsoinstitutet under 2004 en rikstäckande enkätundersökning.⁵ I den rapporten kan man läsa att det 2004 fanns cirka tre miljoner utav den svenska befolkningen i åldrarna mellan 18-84 år med fetma eller övervikt, varav 700 000 av dessa led av fetma (Folkhälsoinstitutet, 2004:48).

I samma takt som vi anstränger våra kroppar fysiskt i allt mindre utsträckning uppfinns och utvecklas allt fler verktyg som skall göra våra liv enklare att leva och som indirekt innebär att

¹ Här är det förmodligen så att några av dessa personer i realiteten är en och samma människa, dvs. att några av dem har två eller flera funktioner eller uppdrag men i olika organisationer.

² Uträkningen bygger på att en heltidstjänst omfattar ungefär 40 arbetsveckor á 40 arbetstimmar per år.

³ Karolinska Institutets hemsida: www.overvikt.ki.se/fetma.asp?Id=4 (2005-02-20)

⁴ Karolinska Institutets hemsida: www.overvikt.ki.se/fetma.asp?Id=4 (2005-02-20)

⁵ Under våren 2004 genomfördes för första gången en rikstäckande enkätundersökning om folkhälsa som ett resultat av ett samarbete mellan Statens folkhälsoinstitut (FHI) och Sveriges landsting/regioner. Enkäten skickades ut till dels 20 000 slumpmässigt utvalda personer över hela landet, dels till ytterligare 34 000 personer i Gävleborg, Dalarna, Kronoberg, Västra Götaland, Halland och Gotland. Den innehöll ett 80-tal frågor om fysiskt och psykiskt välbefinnande, tandhälsa, kost, rökning, snusning, ekonomiska förhållanden mm.

vi blir än mer inaktiva. Snabbmatsrestauranger med drive-through som innebär att vi inte behöver kliva ur bilen för att få tag på mat, mobiltelefonen, rulltrappan, tvättmaskinen och bilen är alla exempel på sådana typer av uppfinningar som under de senaste 100 åren skall minska ansträngningen hos oss människor samtidigt som de leder till att allt kan löpa i ett allt snabbare tempo.

En annan utveckling som tog fart framförallt i slutet av förra seklet var stressens allt större utbredning. I samband med allt snabbare metoder för att utföra olika typer av arbete, som framförallt uppfinnandet av den moderna datorn bidrog med, ökade också pressen att utföra ett ännu snabbare och mer effektivt arbete. Den fria marknaden ökade konkurrensen mellan företag vilket innebär att vinster måste bli större, kostnader mindre och graden av effektivitet högre. Stress blev under 1990-talet något av en folksjukdom och termen "utbrändhet" var något som blev allt vanligare, inte bara inom arbetslivet utan även bland studenter samt i människors privatliv.⁶ Höga krav inom arbetslivet eller inom studierna kombineras med krav på privatlivets utformning. Man skall göra karriär, tjäna mycket pengar samt ha intressanta fritidsintressen, välartade barn, sträva efter rådande skönhetsideal och ha ett tryggt, vackert hem. Sjukdomar som har sin grund i stress förutspås under 2000-talet komma att kräva allt mer av sjukvårdens resurser och därmed ersätta den stora gruppen av virussjukdomar som stått i fokus under 1900-talet och vilka i sin tur avlöste kampen mot bakterierna under 1800-talet (Dahlkwist, 2004). Stress i sig är dock ingen ny företeelse. Stress har alltid funnits med i bilden på olika sätt. Alltifrån stenåldersmänniskans brutala kamp på liv och död, i skräckfyllda krigssituationer, under digerdödens mörka tid, under svält- och nödår och då barnadödligheten var nästan 50 % (Dahlkwist, 2004). Enligt Folkhälsoinstitutets undersökning från 2004 uppgav 1 000 000 av den svenska befolkningen i åldrarna mellan 18-84 år att de kände sig mycket stressade. Den mest utsatta gruppen var unga kvinnor. 27 % av kvinnor i åldrarna 18-29 år uppgav att de kände sig mycket stressade. Att jämföra med männen i samma åldersgrupp där siffran låg på 14 % (Folkhälsoinstitutet, 2004:48).

Utseendefixeringen är en annan företeelse som precis likt stressen på inga sätt är en nyhet men som under de senaste decennierna blivit allt mer intensiv. Redan på Gustav Vasas tid fanns kropps- och modeideal som man strävade efter men de ideal som råder idag ställer stora krav på människan. Krav som kan tyckas är orimliga att svara till. Man skall vara trådsmal men på samma gång muskulös och därtill solbränd, ha bländvita tänder, vara rynk- och skrynkelfri och som kvinna skall man även ha fylliga bröst. Dessa krav har skapat en miljö där man marknadsför bantningskur efter bantningskur som ger dig snabbaste vägen till en smal kropp. Alternativet om du inte själv vill spåka din kropp är att vända sig till en plastkirurg som kan utföra fettsugning och därmed nå det smala idealet. Gym där musklerna skall byggas blir fler och fler.

Industri kring kroppskultur får i Sverige och övriga världen större utbredning. Det produceras och säljs hemmagym, löparband, kosttillskott och träningskläder i butiker, över nätet och via TV- och hemförsäljning. SATS som är ett av Nordens ledande träningsföretag inom gymbranschen hade under 2002 en nettoomsättning på cirka 345 miljoner kronor. Under 2003 hade man ökat omsättningen till 986 miljoner kronor (SATS Holding AB, 2004). Stadium som är Sveriges största privatägda butikskedja inom sport- och fritid omsatte under 2003 cirka 4,3 miljarder kronor vilket är nästan 20 % högre än resultat från år 2002.⁷

⁶ Begreppet "utbrändhet" myntades under 1980-talet och syftar till när stressen blir långvarig och har tömt ut våra energireserver. Med att säga "att gå in i väggen" eller "få stresskollaps" menar man ungefär samma sak. (Herting 1999)

⁷ Stadiums hemsida: www.stadium.se (2005-02-20)

Konkurrens är något som inte bara existerar inom arbetslivet. Även inom de idrottsliga aktiviteter som man bedriver på fritiden är det vanligt att man ägnar sig åt någon form av konkurrensbetonad variant av idrott såsom exempelvis innebandy, korpfboll eller badminton. Konkurrensbaserad form av träning fortsätter att öka i Sverige. Enligt Svenska Innebandyförbundet så hade man under år 2004 hela 123 636 licenserade innebandyspelare. (Att jämföra med 1984 då siffran var 1500 spelare och 1994 då siffran låg på 55 320 spelare.)⁸

Med hänseende till dessa utvecklingstrender är det, enligt mig, intressant att se att en ideell förening som Friskis&Svettis, som startade sin verksamhet 1978, har haft en konstant uppåtgående utveckling vad gäller både antal medlemmar såväl som antal ideellt arbetande funktionärer. Trots ett samhälle med allt bekvämare invånare med tid som sin största bristvara och med allt stressigare, mer konkurrensbetonade liv så väljer fler och fler att engagera sig ideellt i en förening som är verksam inom den tävlingsfria motionsbranschen.

1.1. Problemformulering

Hur kan man, mot bakgrund av de skisserade tendenserna, förstå det faktum att så många människor, inklusive alla de ideellt arbetande ledarna/instruktörerna inom Friskis&Svettis, väljer att engagera sig för motionsformen av idrott. Detta vill jag försöka belysa i denna uppsats genom att lyssna på dem som verkar ideellt som ledare/instruktörer. Jag har valt att ta min utgångspunkt hos ledare/instruktörer inom Friskis&Svettis Göteborg, som är en av organisationens största, lokala föreningar. Det gör jag eftersom jag sedan 1994 själv har varit och fortfarande är engagerad som ledare/instruktör inom föreningen och att jag ofta har reflekterat över min egen roll och egna engagemang inom föreningen.

1.2. Syfte

Syftet med denna studie är att skapa en bild av hur de ledare/instruktörer som arbetar ideellt för Friskis&Svettis Göteborg ser på sitt engagemang och vilken eller vilka drivkrafter som finns enligt dem själva och deras egna utsagor.

1.3. Frågeställningar

De frågeställningar jag skall försöka ge svar på genom denna uppsats är följande:

- Varför väljer man att utbilda sig till ledare/instruktör och därmed engagera sig i en ideell förening såsom Friskis&Svettis Göteborg?
- Vad får ledarna/instruktörerna ut av sitt engagemang?
- Hur ser man som ideellt engagerad ledare/instruktör på betydelsen av sitt engagemang?
- Tror man som ledare/instruktör att engagemanget inom föreningen skulle bli annorlunda om de som arbetar ideellt skulle bli avlönade? Vad skulle bli resultatet av en sådan förändring?

⁸ Svensk Innebandys hemsida: www.innebandy.se/t2.asp?p=19825 (2005-02-21)

1.4. Uppsatsens upplägg

Uppsatsen är disponerad på följande sätt. Efter inledningen, beskrivningen av mitt valda problemområde, syfte och frågeställningarna, följer ett kapitel om ideella organisationer och en presentation av Friskis&Svettis. I nästa kapitel skapar jag en teoretisk referensram som bygger på en litteraturgranskning av valda problemområde. Detta kapitel följs av en metodbeskrivning och metoddiskussion. Efter det kommer en redovisning av resultaten av min intervjustudie som följs av en resultatanalys där intervjuerna tolkas med hjälp av de teorier som tas upp i teorikapitlet. Hela uppsatsen avslutas med en diskussion kring resultaten och förslag på vidare forskning.

2. IDEELLA ORGANISATIONER

Först kommer jag att ge en kort historisk översikt om den ideella sektorn och organisationer som ingår i densamma. Därefter ger jag en övergripande bild av Friskis&Svettis som organisation, dess historia och utveckling till den organisation som den är idag.

2.1. Historik

Den historiska kontexten är viktig för att förstå i vilket sammanhang de ideella organisationerna i Sverige befinner sig. Jag redogör nedan helt kort för hur den så kallade ideella sektorn har vuxit fram. Det gör jag genom en tillbakablick på hur de första ideella verksamheterna i Sverige växte fram redan under tiden före 1800-talet och framåt till nutid. Med det vill jag ge läsaren en chans att föreställa sig den utveckling som skett, från att ha varit en näst intill dold verksamhet i samhällets periferi till att bli det man idag ofta refererar till som den tredje sektorn. Jag har tagit hjälp av Wijkström och Lundström (2002) i detta avsnitt och utgår från den indelning de har gjort av den ideella sektorns historia i fyra olika huvudperioder.

2.1.1. Före 1800-talet, Tiden före en modern ideell sektor

Författarna tar sin utgångspunkt i Sverige före 1800-talet då de menar att det var då som den ideella sektorn grundades. Det man syftar till är de välgörenhetsideal som rådde under medeltiden som kom till uttryck genom den katolska kyrkan. Dessa innebar en slags förpliktelse att hjälpa fattiga och behövande. I och med att reformationen stegvis genomfördes i Sverige under 1500-talet gjordes kyrkan om till en statlig institution men kyrkans män fortsatte upprätthålla viktiga positioner inom exempelvis fattighjälpen och studier genom seklerna. Häri menar man att en viktig grund lades för förutsättningarna för den svenska ideella sektorns struktur i modern tid (Wijkström & Lundström, 2002).

2.1.2. 1810-1870, Associationernas tidevarv

Denna period blev något av en övergångsfas mellan ett gammalt privilegiesamhälle och ett mer modernt kapitalistiskt sådant. De institutioner som tidigare varit dominerande, kyrkan och staten, frigjorde man sig ifrån under denna era. Det uppkom därigenom en slags lucka mellan centralstaten och lokalsamhället som fylldes genom associationer som startades inom fält som välgörenhet, utbildning, försvar, religion och nykterhet. Under denna period handlade inte den allmänna debatten, enligt vad som framkommer av Wijkström och Lundström (2002), om hjälpen skulle administreras av staten eller en ideell organisation. Det var snarare själva

aktiviteten i sig som stod i centrum. I denna avsaknad av klara gränser mellan den ideella och den statliga sektorn skapades ett utrymme för kvinnor från framförallt över- och medelklassen att bygga upp nya och alternativa modeller för sociala insatser. Vålgörenhetsorganisationer som dominerades av dessa kvinnor kom att spela en mycket viktig roll inom exempelvis fattigvården.

2.1.3. 1870-1930, Industrialisering och klassiska folkrörelser

Denna period var då de traditionella folkrörelserna tillkom och den tid som var deras främsta framgångsperiod. Begreppet folkrörelser här omfattar snävt sett organisationer ur de tre mest inflytelserika sociala rörelserna vid sekelskiftet: frikyrkorna, nykterhetsrörelsen och arbetarrörelsen. I en bredare betydelse, som är en sådan där begreppet oftast används, innefattar det även bonderörelsen, idrottsrörelsen, handikapprörelsen samt folkbildningens organisationer. Nykterhetsrörelsen var i början av 1900-talet den största folkrörelsen men runt 1920 växte arbetarrörelsen och fackföreningarna och blev lika stor. Vid denna tid var 830 000 medlemmar i någon av dessa organisationer vilket var en tredjedel av den svenska befolkningen.

De tidiga folkrörelsernas organisatoriska kännetecken och ideal har kommit att spela en avgörande roll för den svenska ideella sektorn som helhet. Stora medlemsbaserade organisationer med demokratiska och öppna strukturer och med samma typ av samhällsengagemang blev ett ideal för många av de organisationer som växte fram under 1900-talet (Wijkström & Lundström, 2002).

Organisationerna i den svenska idrottsrörelsen har sina rötter i de föreningar för fotboll och andra sporter som bildades under 1870- och 1880-talen. Paraplyorganisationen Svenska Idrottsförbundet bildades 1903. Vid denna tid engagerade idrotten inte särskilt stora delar av befolkningen, men den har vuxit kraftigt i betydelse under 1900-talet.

2.1.4. 1940-1970, Välfärdsstat och ideella organisationer

I samband med att levnadsstandarden ökade i Sverige blev behovet av den typ av verksamhet som utfördes av vålgörenhetsorganisationerna mindre. Deras funktion förändrades till att de i stället verkade som avantgarde, som intresseorganisationer och som serviceproducenter. I mitten av 1900-talet tog staten över en stor del av de verksamheter som tidigare utförts av organisationer inom den ideella sektorn. Exempel på detta är Röda Korsets barntandvårdsprogram som övertogs av landstingen samt privata flickskolor som förlorade sina bidrag när kommunala skolor inrättades.

Vid sekelskiftet 1800/1900 var omkring en av tio svenskar medlem i åtminstone en ideell förening. Vid mitten av 1970-talet hade den siffran ökat till nio av tio (Wijkström & Lundström 2002). Det var inte bara antalet svenskar som engagerade sig som förändrats utan även utseendet eller rättare sagt typen av ideell förening man var medlem i. De typer av rörelser som expanderat sedan 1950-talet och framåt är sådana som Engberg i sin skrift, *Folkrörelserna i välfärdssamhället*, (1986) karakteriserat som identitets- eller interaktionsrörelser. Med dessa åsyftas organisationer för och av invandrare och handikappade personer men också idrottsklubbar och kulturorganisationer.

I samband med ett internationellt forskningsprojekt, som fick namnet *The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project* och som gick ut på att studera den ideella sektorn och de organisationer som ingår häri, gick de deltagande länderna samman för att bland annat

skapa en gemensam definition av vad som konstituerar en ideell organisation. Enligt denna definition skall en ideell organisation uppfylla följande fem kriterier:

- Vara formell, dvs. institutionaliserad till viss grad genom att till exempel ha en styrelse, skrivna stadgar samt möten eller aktiviteter med viss regelbundenhet.
- Vara privat, i institutionaliserad mening separerad från staten.
- Inte dela ut sitt ekonomiska överskott, dvs. inte ge del av det ekonomiska överskottet som vinst till någon form av ägare eller huvudmän.
- Vara självstyrande, förmögen att själv kontrollera den egna verksamheten och inte del av till exempel vinstdrivande företag.
- Ha inslag av idealitet, dvs. att organisationen måste ha någon form av bidrag eller frivillig medverkan av betydelse från privatpersoner, till exempel genom ideellt arbete eller privata gåvor.

Det är med utgångspunkt i definitionen ovan som bland andra Wijkström och Lundström, genomfört omfattande forskning om och inom den ideella sektorn.

Vänder vi oss till National Encyklopedin (1992) står följande att läsa under *ideell organisation*:

En sammanslutning som har till uppgift att främja medlemmarnas gemensamma ideella strävanden och som inte primärt arbetar för deras ekonomiska intressen. (s 340)

2.2. Idrottsrörelsen

Idag i Sverige är idrottsrörelsen ett av de viktigaste segmenten i den ideella sektorn, i både ekonomiska termer såväl som i termer av medlemskap. Omkring en tredjedel av befolkningen är medlemmar i åtminstone en idrottsorganisation och en femtedel är aktiva (Wijkström & Lundström, 2002). Idrottsrörelsens tillväxt var störst från 1930-talet och framåt, särskilt under efterkrigstiden.

Det som av många ses som en föregångare till dagens motionsidrott är Linggymnastiken som intar en särskild plats i vårt idrottsliga kulturarv. Per Henrik Ling var initiativtagare till inrättandet av Kungliga Gymnastiska Centralinstitutet (GCI) 1813 och med detta institut som plattform kom han att bli idégivare till en gymnastisk idévärld och pedagogisk praktik som fick stor internationell spridning. Dock var det sonen, Hjalmar Ling, som på 1860-talet genom nedteckning av rörelseförrådet gjorde den s.k. Linggymnastiken skolbildande (Engström, 1999). I Linggymnastiken var den fysiska träningen ett centralt innehåll och man tog avstånd från prestationsinriktad färdighetsträning och tävlingsverksamhet. Träningsformen skulle vända sig till samt vara möjlig att utföra av samtliga samhällsmedborgare.

Idrottsrörelsen beskriver sig ofta själv som en folkrörelse. Dess stora medlemsantal, betydelse av fostrandet av en stor del av de yngre generationerna samt förmågan att mobilisera ideellt arbete brukar framhållas som positiva värden.

Till skillnad från ideell organisation finns det vad jag erfar ingen allmänt vedertagen definition av folkrörelse. Vad jag däremot upptäcker när jag tar del av litteraturen är att epitetet betraktas av många som ett honnörsord. Begreppet leder tankarna till vitalitet, spontanitet, bred uppslutning, popularitet och är laddat med en mängd positiva övertoner.

Thörnberg (1943) svarar följande i inledningen till sin bok, *Folkrörelser och Samhällsliv i Sverige*, på frågan om vad han menar med folkrörelser:

Organiserade strävanden i samband med vissa intressen. Det torde vara exaktare att säga vissa värden. Som värden betecknar vi då föremål, för vilka vi hysa ett positivt eller negativt intresse. (s. 4)

I National Encyklopedin (1991) står följande att läsa under *folkrörelse*:

En i Sverige sedan sekelskiftet 1900 vanlig benämning på massorganisationer i vilka från början det oppositionella draget i förhållande till stats- och samhällsinstitutioner var helt centralt. (s 482)

Två av de viktigaste kraven för en folkrörelse tycks vara att den skall vara öppen för vem som helst och att den skall vara demokratisk. Alla medlemmar skall ha samma möjlighet att föreslå verksamhet och påverka beslut.

2.3. Den ideella föreningen Friskis&Svettis

Friskis&Svettis är en sammanslutning av ideellt arbetande idrottsföreningar med den gemensamma nämnaren att erbjuda olika former av träning.⁹ Verksamheten finansieras av medlemsavgifter och träningsavgifter. Det högsta beslutande organet är årsstämman där alla medlemsföreningar har rätt att delta. Friskis&Svettis Riks är rörelsens gemensamma organisation som ansvarar för bland annat kommunikation och service till medlemsföreningarna, utbildning samt varumärket Friskis&Svettis. Riks har sitt säte i Stockholm och har för närvarande 12 anställda.

Friskis&Svettis startade sin verksamhet 1978. Föreningen grundades av gymnastikläraren Johan Holmsäter. Till det första träningspasset, som genomfördes i Stockholm 1978, kom en person. 1983 fanns det 29 föreningar och ca 23 000 medlemmar och idag (2004) har föreningen vuxit till en organisation med 147 lokalföreningar med ett medlemsantal strax över 336 000. Stockholmsföreningen är den största lokalföreningen med ca 44 000 medlemmar och är därmed, enligt Riksidrottsförbundet, Sveriges största idrottsförening. Verksamheten finns inte bara i Sverige utan även i nio övriga länder. De är: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Skottland och Schweiz.

Ända sedan starten har Friskis&Svettis varit en ideell idrottsförening. Det finns således inga privata vinstintressen. Inom organisationen finns det över 12 500 ideellt arbetande funktionärer, ledare, instruktörer, värdar och styrelseledamöter som engagerar sig på sin fria tid.

Varje Friskis&Svettis-förening är en egen ekonomisk enhet med ansvar för sin verksamhet och sin ekonomi. Bredden på erbjudandet till medlemmarna kan se lite olika ut beroende på lokala förhållanden, men hur de yttre villkoren än ser ut så är det samma typ av träningsverksamhet överallt. Jympan, som är den centrala träningsformen, finns i alla

⁹ Uppgifterna i avsnittet om Friskis&Svettis är hämtade från den officiella hemsidan: www.friskissvettis.se (2005-02-18)

föreningar och därutöver erbjuds ofta fler träningsformer med eller utan redskap, styrketräning i gym, spincykling och utomhus-/friluftsverksamhet.

Friskis&Svettis startade utifrån en idé om att idrottsrörelsen och sjukvården skulle kunna utnyttja varandras kunskap bättre. Man ville skapa en brygga mellan sjukvård och friskvård. Friskis står för en del av verksamheten, Svettis för en annan. Friskis-delen innebär aktiviteter för dem som av olika anledningar inte kan vara med i den vanliga jympan. Målsättningen är att gradvis slussa människor från Friskis-delen till den vanliga jympan samt övriga aktiviteter inom Svettis-delen

Friskis&Svettis har utbildat sina egna ledare, instruktörer och värdar sedan starten 1978. Dessa personer rekryteras av den lokala Friskis&Svettis-föreningen både utifrån intervjuer samt tester i musik och rörelse. Grundutbildningen är uppdelad i två steg, steg 1 på fyra dagar och steg 2 på 4-6 dagar. Efter grundutbildningen diplomerar ledarna efter godkänt teoretiskt och praktiskt prov. Efter grundutbildningen finns ett tjugotal olika vidareutbildningar som t ex ryggjympa, skivstång, seniorjympa och juniorjympa. Årligen möts Friskis&Svettis funktionärer från alla föreningar på konvent för inspiration och vidareutbildning: *Verksamhetsdagarna* för de som leder och utvecklar föreningen, *Svettisdagarna* för ledare och instruktörer och *Värddagarna* för värdar. Utöver detta anordnas tema- och inspirationsdagar av olika slag.

2.3.1. Friskis&Svettis Göteborg

Friskis&Svettis Göteborg startade 1982 och var tillsammans med Lidingö, Östersund, Helsingborg, Nyköping, Eskilstuna och Östhammar de första föreningarna som startades utanför Stockholm.¹⁰ Under år 2004 låg medlemsantalet i Göteborgsföreningen på 21 800 medlemmar. Detta innebär att det är organisationens näst största lokalförening efter Stockholm med ca 44 000 medlemmar. I Göteborg finns över 400 funktionärer som erbjuder över 350 träningstillfällen i veckan vid sju olika träningsanläggningar. Därutöver finns det ett kansli på elva personer som bland annat ansvarar för alla anläggningar, utbildning av funktionärer, personal, schemaläggning och utveckling.

Ledarna och instruktörerna som leder/instruerar pass inom Svettis-delen av Göteborgsföreningens utbud erhåller en form av arvode för utlägg som man har i samband med de pass man leder/instruerar. Exempel på sådana utlägg är resor till och från träningsanläggningen, inköp av träningsskor och musik. Detta arvode är skattepliktigt och uppgår verksamhetsåret 2004/2005 till 80 kronor per pass. För de som leder/instruerar Friskis-pass uppgår arvodet under samma verksamhetsår till 100 kronor per pass.

Grundutbildningen, som är ett krav att varje ledare/instruktör skall ha genomgått med godkänt resultat, bekostas till 80 % av Göteborgsföreningen. Övriga 20 % bekostar ledaren/instruktören ifråga själv. Då totalkostnaden för grundutbildningen uppgår till ca 15 000 kronor blir 20 % ca 3 000 kronor. Denna summa kan ledarna arbeta av genom att kvitta arvodet de erhåller och successivt minska skulden till föreningen. Den nyutbildade ledaren/instruktören åtager sig att leda/instruera två pass per vecka i två års tid som motprestation för att föreningen betalar 80 % av utbildningens totala kostnad.¹¹

¹⁰ Uppgifterna i avsnittet om Friskis&Svettis Göteborg är hämtade från den officiella hemsidan: www.friskissvettis.org/gbg (2005-02-18)

¹¹ Förfarandet med arvode och betalning av grundutbildningen ser olika ut i olika föreningar. Det är respektive förenings styrelse som beslutar hur man skall gå tillväga i den egna föreningen.

3. TEORETISK REFERENS RAM

Det övergripande temat för uppsatsen är motivation och drivkraft bakom engagemang inom ideella organisationer och syftet är att skapa en bild av en praktik, som finns inom Friskis&Svettis Göteborg. Frågeställningarna handlar om motivation bakom ideellt engagemang, vad man får ut av ideellt engagemang samt hur man ser på betydelsen av engagemanget. Uppsatsen berör även den ideella organisationen ur ett allmänt perspektiv. Strukturen i teorikapitlet är att jag först skriver om teorier kring folkrörelser, organiserad frivillighet och kollektiv identitet. Därefter beskrivs det interaktionistiska perspektiv och Bronfenbrenners teorier kring utvecklingsekologi. Här visar jag en modell av samt förklarar hans så kallade systemmodell. Vidare skriver jag om teorier kring fysiskt och psykiskt välbefinnande av aktivitet samt avslutar med teorier kring motivation och därunder beskriver jag dels Decis self-determination theory och även Herzbergs tvåfaktorteori.

3.1. Folkrörelserna – organiserad frivillighet och kollektiv identitet

Sverige är ett land med en rik tradition inom folkrörelser. Som det står att läsa under historikdelen i denna uppsats sträcker sig denna typ av folkrörelsebildningar i Sverige tillbaka till tiden före 1800-talet. Enligt Wijkström & Lundström (2002) lades grunden till denna tradition tack vare den katolska kyrkans välgörenhetsideal. Sociologen Thörnberg (1943) skriver att människor går samman i de sociala grupper som sammanfattas i begreppet folkrörelser för att:

De äro grupper, i vilka människor mötas, inom vilka de sålunda komma i fysisk kontakt med varandra. Men i all synnerhet har de betydelse för oss såsom sociala grupper, i vilka människor träda i ömsesidiga mentala förbindelser. Och mänskliga varelsers mentala möten med varandra bildar det grundläggande sociala sakförhållandet. (s. 53)

Frivilligheten är attraktiv för många. Det associerar till vackra ord som fri vilja, altruism, äkta övertygelser, omdöme och ansvarstagande (Boström et al. 2004). I organisationssammanhang säger man att frivillighet lockar till deltagande och engagemang och att den bygger på demokratiska värden, samt att den tillvaratar lokal gräsrotskunskap. Frivilligprinciper gör frivilligorganisationen både attraktiv och på flera vis effektiv. Medlemmar bidrar med arbetsinsatser, expertis och ekonomiska medel. Många av medlemmarna symboliserar hög uppslutning bakom de frågor och värden organisationen jobbar för. Att individer ställer upp frivilligt på ett altruistiskt vis har i sig en viktig symbolisk innebörd. Vidare menar Boström et al. (2004) att frivillighet på ett generellt plan passar som handen i handsken med den pågående rationalisering och individualisering av samhället. Frivillighet, menar de, stämmer med den västerländska kulturen och tidens ideal kring frihet, autonomi och individualitet.

Enligt det som framförs av Boström et al. i *Den organiserade frivilligheten* (2004) är frivillighet i frivilligorganisationen både en viktig grund och något som är paradoxalt. De menar vidare att det finns tre frivillighetsprinciper som är definierande för en frivilligorganisation och de är:

- Att individen själv väljer att bli medlem respektive säga upp sitt medlemskap
- Hon kan delta i alla aktiviteter och utöva inflytande

- Finns en överensstämmelse mellan det individuella motivet för medlemskap och organisationens verksamhet och mål.

Begreppet frivilligorganisation, menar de, rymmer vissa motsägelser då det alltid rymmer ett visst mått av tvång och förpliktelser. Går man med i en organisation binder man sig till vissa regler, normer och förhållningssätt. Vidare menar de att det finns en dubbelhet i organiseringen. Å ena sidan är organisationen ett redskap för individen, en möjlighet att förverkliga eller förlänga sig själv och öka sin handlingskapacitet. Å andra sidan är individen ett redskap för organisationen; Det frivilliga engagemanget är en viktig resurs som organisationen kan behöva styra.

Melucci, som har forskat inom vad som kallas *New Social Movements*, lyfter fram betydelsen av så kallad kollektiv identitet. (Melucci, 1991) Detta är en identitet som växer och uppstår i rörelser. Han menar att man kan betrakta organisationerna som bärare av, eller arenor för, identitetsskapande processer för människor som är medlemmar. Den kollektiva identiteten byggs upp av individer som ser sig själva och varandra som delaktiga i ett gemensamt projekt. Tillsammans kan dessa människor konstruera så väl sitt mål som det fält inom vilket det rymms (Melucci, 1991).

3.2. Det interaktionistiska perspektivet

Interaktion är ett centralt begrepp inom den så kallade utvecklingsekologin. En av inspirationskällorna för Urie Bronfenbrenner, som utvecklade den utvecklingsekologiska teorin, är den tyske psykologen Kurt Lewin. Denne formulerade på 30-talet följande formel:

$$B=f(P*E), \text{ (Lewin, 1935)}$$

Vilket är uttytt beteendet (behavior) är en funktion av samspelet mellan individen (person) och miljön (environment). Multiplikationstecknet betecknar just att det inte endast är fråga om en enkel addering av individens och miljöns effekter utan i stället ett växelspel eller en interaktion dem emellan. Bronfenbrenner ersätter termen beteende med utveckling och han ser denna som en produkt av individens egna och miljöns karakteristika. Utvecklingsekologins uppgift är just att studera den under hela livsprocessen fortgående, ömsesidiga anpassningen mellan en aktiv, växande mänsklig varelse och de föränderliga karakteristika i dennes omedelbara närmiljöer. Processen påverkas också av relationer mellan närmiljöerna sinsemellan och av de större sammanhang (kontexts) vilka omger dem (Bronfenbrenner, 1979). Den ömsesidiga processen innebär att individen fortgående anpassar sig till miljöförhållanden (påverkas av miljön) lika väl som miljön anpassas till individens egenskaper och attribut (påverkas av individen). Individen kan sålunda i viss mån påverka och skapa sin egen miljö, lika väl som olika betingelser i miljön får betydelse för individens fortsatta utveckling. Detta betyder att samma miljö kan komma att betyda olika saker för olika individer, eftersom olika individer har olika förutsättningar och dessa samspekar med miljöförhållandena. Synsättet är, menar Bronfenbrenner ingalunda nytt:

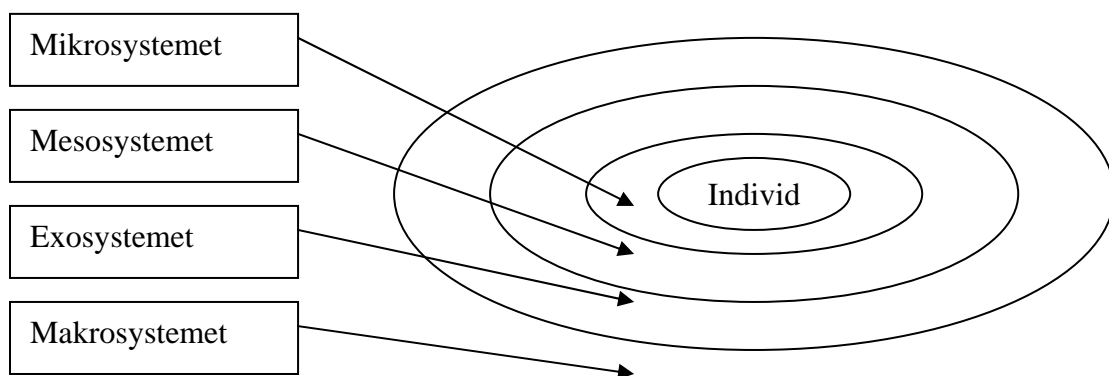
Att påstå att mänsklig utveckling är en produkt av interaktionen mellan den växande mänskliga organismen och dess miljö är att hävda något som nästan är en truism i beteendevetenskaperna. Det är ett påstående som alla som studerar beteende skulle känna igen, som ingen skulle argumentera emot och som få skulle betrakta som särskilt anmärkningsvärt, än mindre revolutionärt, till sina beteendeskapliga

konsekvenser. Jag är en av dessa fåtaliga. Jag betraktar påståendet som anmärkningsvärt på grund av den slående kontrasten mellan det allmänt accepterade dubbelriktade perspektiv den ålägger oss och den iögonfallande ensidiga tillämpningen principen rönt i utvecklingen av vetenskaplig teori och empirisk forskning (Bronfenbrenner, 1979).

Bronfenbrenner menar alltså att utvecklingspsykologisk forskning, trots att den bekänner sig till ett interaktionistiskt perspektiv i praktiken, i hög grad koncentrerat sig på studier och teorier inriktade på egenskaper och förhållanden hos individen. Miljösidan har uppmärksammas mycket ofullständigt och när den studeras handlar det ofta om ett fåtal, odifferentierade kategorier, som klassificerar individen i några sociala grupper eller, med Bronfenbrenners term, sociala adresser, t. ex. socialgrupp, föräldrarnas utbildningsnivå, familjetyp eller liknande. I långt mindre utsträckning har man gått in i den miljö som dessa klassbeteckningar står för och försökt beskriva vad som faktiskt sker, vilka processer som utvecklas. Sålunda betonar han t. ex. att de individattribut som mest sannolikt bidrar till att forma utvecklingsförloppet är sådana slags beteenden eller värderingar, som reflekterar en aktiv orientering gentemot miljön och/eller tenderar att utlösa reaktioner från miljön/omgivningen. De effekter sådana karaktäristika har på individens utveckling beror på de reaktioner de utlöser från omgivningen/miljön.

Ett annat klagörande som Bronfenbrenner gör är ett tydligare framhävande av tidsdimensionen. Under senare år har allt fler studier börjat utveckla forskningsdesigner, där man inte endast studerar kontinuitet och förändringar hos individen utan också hos miljön. Bronfenbrenner kallar sådana modeller för kronosystem-modeller. De ligger helt i linje med den utvecklingsekologiska teorin som framhäver utvecklingsprocesserna eller den ömsesidiga fortgående anpassningen mellan individ och miljö. Det är i ett studium av processerna vi skall förstå hur utvecklingen äger rum. I processer ingår alltid en tidsdimension. Det finns alltid ett före och ett efter nuet. För att förstå vad som sker nu måste vi också inse att det finns en förhistoria, som kan var lång, en hel livsperiod, och att det som sker nu får betydelse för det som kommer efter.

Bronfenbrenner har utvecklat en modell som bygger på hans teoretiska antaganden och omfattande forskningsmaterial. Modellen består av fyra nivåer och strukturen i denna modell kan användas som ett instrument till att förstå exempelvis relationen mellan ledarna/instruktörerna och deras ideella engagemang i föreningen Friskis&Svettis Göteborg. Modellens fyra nivåer är:



3.2.1. Mikrosystemet

I denna första nivå finns närmiljön med den utvecklande individen, dvs. den miljö individen har omedelbar kontakt med. De olika närmiljöerna kan bestå av familj, skola, arbetsplats och kamratgrupp. Mellan de olika delarna i närmiljön utvecklas ett nätverk av relationer som individen är en del av och som påverkar den utvecklande individen. Detta system benämner Bronfenbrenner för *mikrosystem*. Individens ålder styr vilka närmiljöer hon ingår i.

3.2.2. Mesosystemet

Den andra nivån är ett system av de olika relationer och aktiviteter som utvecklas i de olika närmiljöerna, vilka individens utveckling är beroende av. Relationer som utvecklas i de olika närmiljöerna kan ha avgörande betydelse för en individs utveckling. Bronfenbrenner menar exempelvis att ett barns möjlighet att lära sig läsa, inte endast beror på undervisningen utan även kontakten mellan hem och skola samt hur denna kontakt ser ut. Relationer mellan olika närmiljöer benämner Bronfenbrenner för *mesosystem*.

3.2.3. Exosystemet

Enligt Bronfenbrenner kan en individs utveckling även påverkas av miljöer och händelser som individen inte har direktkontakt med. Detta visar den tredje nivån i den ekologiska miljömodellen. Här finns formella och informella samhällsinstitutioner som direkt eller indirekt påverkar individen. Som exempel kan nämnas föräldrars yrkestillhörighet och arbetsförhållanden vilka anses ha stor effekt på barns utveckling. I den ekologiska modellen benämns detta som *exosystem*.

3.2.4. Makrosystemet

De olika systemen på de tre första nivåerna uttrycker olika ideologiska, ekonomiska, historiska och politiska värderingar och förhållanden. Den fjärde nivån i Bronfenbrenners ekologiska teori utgörs av institutioner på samhällsnivå. Centralt fattade beslut kan innebära negativa eller positiva konsekvenser för den enskilde individen. Detta är *makrosystem*.

3.3. Fysiskt & psykiskt välbefinnande av aktivitet

I Rydqvist & Winroth (2002) kan man läsa att de fysiska faktorerna ofta utgör en grund för hur vi mår mentalt. De fysiska faktorer som har betydelse i vardagslivet är i första hand kondition, styrka, rörlighet och koordination. Om vi sällan tränar dessa faktorer får det konsekvenser för vårt välbefinnande och vi blir lättirriterade för minsta lilla motgång. Eftersom kropp och själ hänger ihop så kan själsliga problem utmynna i kroppsliga symptom. De olika funktionerna påverkas av individens olika livsstilar.

De psykologiska effekterna av fysisk aktivitet/motionsidrott är mindre kända och av senare datum än de fysiologiska effekterna och sammanfattas på följande sätt i en publicerad översikt från detta seklets början (Biddle, Fox & Boutcher, 2000):

- Motionsidrott har en viss ångestreducerande effekt.
- Det finns stöd för ett orsakssamband mellan motionsidrott och minskad depression.
- Fysisk aktivitet har genomgående ett positivt samband med sinnesstämning och affekter.
- Motionsidrott kan främja självuppfattningen och kan leda till ett bättre självförtroende.
- Fysiskt aktiva äldre vuxna har en bättre kognitiv förmåga än äldre vuxna inaktiva.

3.4. Motivation

Motivation är ett begrepp som innehar en central plats inom framförallt den psykologiska vetenskapen och handlar, enkelt uttryckt, om varför människor betar sig som de gör. Vissa typer av drivkrafter har sitt ursprung i rent kroppsliga behov såsom hunger och törst, medan andra är av en mer psykologisk karaktär och grundar sig på exempelvis prestationsbehov, nyfiken etc. (Hassmén et al. 2003)

3.4.1. Definition av motivation

Enligt Bandura (1994) är motivation det som aktiverar individen till handling. Nivån av motivation reflekteras i valet av handlingar, i deras intensitet och deras framhårdande (den envishet med vilken man utför handlingar).

Enligt Weinberg och Gould (1999) definieras motivation som riktning och intensitet av en ansträngning. Riktningen handlar om hur man söker, närmar sig och attraheras av vissa situationer. Intensiteten rör hur mycket en person anstränger sig i en viss situation.

Begreppet motivation betecknar de inre eller yttre drivkrafter som initierar, styr, upprätthåller och sedan avslutar en målinriktad beteendesekvens (Eysenck, 2000). Styrkan på motivation påverkas av individens egenskaper, tankar, förväntningar samt hur denne värderar den aktuella situationen.

3.4.2. Inre och yttre motivation

En vanlig distinktion som görs inom motivationspsykologin är den mellan inre (intrinsic) och yttre (extrinsic) motivation. Inre motivation är de drivkrafter som får människor att göra saker av egen fri vilja utan påverkan från yttre faktorer. En person som handlar utifrån en inre motivation gör det eftersom aktiviteten i sig är intressant och rolig, utan att denne har något egentligt mål med aktiviteten såsom pengar, pris eller prestige. Denna typ av motivation involverar ofta glädje, njutning och tillfredsställelse. Till skillnad mot den inre motivationen består den yttre motivationen av drivkrafter som inte har sitt ursprung i individen själv. En person som handlar utifrån en yttre motivation använder aktiviteten som ett medel för att exempelvis nå ett mål, tillfredsställa ett behov. Dessa typer av yttre belöningar kan vara till exempel pengar eller av tvång (Biddle & Mutrie, 2001).

3.5. Self-determination theory

”Self-determination theory” (Deci, 1992) är en teori som utvecklats i relation till bland annat fysisk aktivitet och som har övergett en entydig uppdelning i inre och yttre motivation till förmån för en motivationsstege. Denna stege sträcker sig från att vara helt omotiverad för ett visst beteende (nivå 1), via fyra typer av yttre motivation (nivå 2-5), till sann inre motivation (nivå 6), då man utför något för den tillfredsställelse och stimulans som aktiviteten ger i sig (Vallerand et al. 1992). Det som kännetecknar typerna två till fem av yttre motivation är olika grader av självständighet i motivationen av beteendet.

<u>Motivationskategorier</u>	<u>Orsaker till beteendet</u>
6. Sann inre motivation	För tillfredsställelsen att veta, att klara av, att stimuleras.
5. Integrerad motivation	Beteendet symboliserar något som är viktigt i individens liv.
4. Identifierad motivation	Resultatet av beteendet är viktigt för individens personliga mål.

- | | |
|----------------------------|---|
| 3. Introjicerad motivation | Beteendet utförs för att individen bär på en internaliserad skuld känsla. |
| 2. Yttre motivation | Beteendet utförs för att få en belöning eller av tvång. |
| 1. Ej motiverad | Individen gör inget därför att han/hon inte vill. |

3.6. Tvåfaktorteorin

Utifrån studier om tillfredsställelse i arbetslivet utvecklade Herzberg den så kallade tvåfaktorteorin (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Grunden för tvåfaktorteorin är två dimensioner som är oberoende av varandra: *tillfredsställelse/otillfredsställelse* samt *vantrivsel/trivsel*. Detta innebär att de faktorer som leder till trivsel inte är desamma som de faktorer som framkallar vantrivsel. Herzberg et al. (1959) menar att medarbetares trivsel främst har samband med deras arbetsuppgifter medan vantrivsel i arbetet sammanhänger med arbetsmiljön och hur medarbetarna behandlas. De menar att trivsel ses som en funktion av i vilken grad individen känner att denne uppfyller sina behov på arbetet. Herzberg et al. (1959) kallar de förhållanden som befrämjar arbetstillfredsställelsen för *motivationsfaktorer*, då dessa motiverar medarbetare till bättre prestationer. De menar att en förekomst av motivationsfaktorer skapar trivsel. Herzberg et al. (1959) skriver att det är viktigt att beakta att motivationsfaktorer inte förhindrar vantrivsel, eller att de skapar missnöje på grund av att de uteblir. De menar att vantrivsel och missnöje istället är kopplade till arbetsmiljön, förhållanden som benämns *hygienfaktorer*. Herzberg et al. (1959) framför att hygienfaktorer varken förbättrar eller framkallar trivsel, däremot kan de förebygga och minska risken för vantrivsel. De beskriver motivationsfaktorerna enligt följande:

- Prestationer (tillfredsställelse genom att utföra arbete och lösa problem).
- Erkännande (respons på väl utfört arbete).
- Arbetet i sig (att arbetet är intressant, varierande och utvecklande).
- Ansvar (ansvar för och kontroll över egen arbetssituation).
- Befordran (tillfällen då man givits möjlighet att få högre status i organisationen).
- Utveckling (möjligheter till lärande, vilket utökar befordringsmöjligheterna).

När ett av ovanstående behov tillfredsställts leder det omedelbart till behov av samma sak, vilket innebär att om man presterat ett visst resultat får man relativt snart behov av att prestera mer (Herzberg et al. 1959).

Hygienfaktorerna beskriver Herzberg et al. (1959) som:

- Organisationens politik och/eller administration
- Arbetsledning (ledarens kompetens och färdigheter)
- Fysisk arbetsmiljö (exempelvis arbetsplatsens utformning och arbetsbelastning)
- Relationer mellan över- och underordnade
- Ekonomisk ersättning
- Status (formell eller informell status)
- Trygghet i arbetet (exempelvis antal år i tjänsten samt uppsägningstid)
- Privatlivet (trivseln i arbetet kan påverkas av erfarenheter från privatlivet.)

4. METOD

4.1. Ansats

I denna uppsats arbetar jag utifrån en kvalitativ tradition. Med detta menas att jag söker kvaliteter i det jag undersöker. Jag utgår i mitt arbete från ett deltagarperspektiv och det jag ser som det centrala i min undersökning är individens samspel med miljön.

4.2. Val av metod

Mina frågeställningar gäller ett kvalitativt fenomen i och med att de syftar till att få en bild av hur ledarna/instruktörerna resonerar och talar om drivkraften bakom sitt eget engagemang inom Friskis&Svettis. Därför anser jag att en kvalitativ datainsamlingsmetod passar bäst (Backman 1994). Bland de metoder som är mest vanliga, dvs. enkät, intervju eller observation valde jag ganska snabbt bort enkät som datainsamlingsmetod. Enkäter kräver antingen att det redan på förhand finns aningar eller idéer om vad ledarna/instruktörerna kan tänkas svara för att kunna skapa relevanta svarskategorier (och de data man då får är av kvantitativ art) eller helt öppna frågor (som visserligen ger kvalitativa svar, men som lätt blir fåordiga och svårtolkade).

Då återstår intervju eller observation. Jag valde bort observationer eftersom det är ett svårt, om inte omöjligt, tillvägagångssätt att observera hur någon resonerar. Alvesson och Sköldberg (1994) menar att ett av särmerkena för kvalitativ metod är att de utgår från studiesubjektets perspektiv. Det är ett grundläggande argument för valet av intervjuer som min metod för datainsamling. Intervjuer visar hur den ideellt engagerade ledaren/instruktören hos Friskis&Svettis talar om drivkraft, engagemang och betydelsen av detsamma.

4.3. Urval

Nedan beskrivs och motiveras de kriterier som låg till grund för urvalet, hur jag gick tillväga i urvalsprocessen, vilka som ingår i urvalet samt etiska aspekter kopplade till urvalsarbetet.

4.3.1. Urvalskriterier

Strävan har varit att få en variation i urvalet för att göra bilden så heltäckande som möjligt. Ett blandat urval innebär att det är större sannolikhet att jag får en nyanserad bild av hur ledare inom Friskis&Svettis resonerar kring sitt ideella engagemang.

Friskis&Svettis Göteborg har många olika sorters ledare/instruktörer som leder/instruerar olika sorters pass. I urvalet ingår därför ledare/instruktörer från de flesta av de olika typerna av pass. Jag ville också tala med personer som är aktiva på så många av de olika anläggningarna där Friskis&Svettis Göteborg har sin verksamhet som möjligt. Målet var att minst en ledare/instruktör från samtliga av Göteborgsföreningens sju anläggningar skulle ingå i urvalet. Ett annat kriterium var att få tala med ledare/instruktörer med olika lång erfarenhet av Friskis&Svettis och en spridning i ledarnas/instruktörernas åldrar. Jag ville även att hälften av de intervjuade skulle vara kvinnor och hälften män. Nedan har jag motiverat kriterierna för urvalet och vad resultatet utav detta kan tänkas bli. Här har jag utgått från min egen erfarenhet som ledare.

Det är rimligt att tänka sig att man har olika syn på sitt ledarskap och därigenom sitt engagemang beroende på vilket pass man leder/instruerar, såsom medelledare, spinningledare och aerobicinstruktörer. Det är kanske så att de som leder intensivjympapass, som är den mest utmanade typen av pass, fokuserar mer på prestation och resultat än de som är ledare för basjympapass, som är den fysiskt minst krävande varianten, där man kanske fokuserar i större utsträckning på social sammanhållning och kravbefriad träning.

Anledningen till varför jag vill se ledare/instruktörer från samtliga av föreningens olika anläggningar är då drivkrafterna dem emellan kan skilja sig åt. Det jag syftar till är att de som leder/instruerar pass på någon av anläggningarna i Göteborgs centrum kan ha annorlunda drivkrafter än någon som är aktiv på någon av anläggningarna som ligger i utkanten eller utanför centrum. Någon från centrumanläggningarna kanske är mer individfokuserad än någon från anläggningarna utanför centrum som ser den sociala delen som en viktig drivkraft.

Varför jag vill ha en intervjugrupp med spridning i antalet aktiva år som ideellt engagerad ledare/instruktör i föreningen är då jag kan tänka mig att man förändrar sin syn på sitt ideella engagemang under den aktiva tiden. Det jag syftar till är att den egna utvecklingen, det egna ledarskapet och fokus på detsamma möjligtvis är större i början av den aktiva tiden som ledare/instruktör. Det kan också vara så att anledningen till det ideella engagemanget förändras i takt med antalet aktiva år från en ego-fokus till att handla om olika sociala anledningar. Det som åsyftas då är att man under åren som aktiv, ideell ledare/instruktör bygger upp ett socialt kontaktnät bland övriga ledare/instruktörer och motionärer som kan bli till en drivkraft.

Den bakomliggande faktorn till varför jag vill ha en spridning i ålder bland dem som ingår i intervjugruppen är att det kan finnas olika fokus i det ideella engagemanget beroende på personens ålder. Möjligen kan det vara så att äldre personer har mer av ett folkrörelsetänkande i sig, dvs. att de är personer som var med och konstruerade det som ofta benämns det *svenska folkhemmet*. Då åsyftar jag att de är individer som har en tradition i att engagera sig i sånt som de anser vara en god, ideell verksamhet medan de yngre kanske mer ser sitt ideella engagemang som ett sätt att få utlopp för den egocentrering som i allt större utsträckning genomsyrar olika delar av samhället. Då syftar jag till att de yngre kan se engagemanget som en chans att stå i centrum och utveckla sitt eget personliga ledarskap.

Anledningen till varför jag ville se hälften av de intervjuade som kvinnor och hälften som män är för att se om de har olika syn på sitt ideella engagemang. Möjligen kan det vara så att kvinnor ser det sociala utbytet de får med andra ledare och motionärer inom föreningen som en viktig aspekt medan männen fokuserar mer på den fysiska aktiviteten och den status det innebär att vara ledare. Likaså är Friskis&Svettis Göteborg överlag en kvinnodominerad förening där 18 % av medlemmarna består av män och 82 % av kvinnor. Kanske kan även detta vara en anledning till att man ser på skilda vis på sitt ideella engagemang i föreningen.

4.3.2. Hur gjordes urvalet?

Jag fick tillgång till Friskis&Svettis Göteborgs ledar-/instruktörsregister där jag först delade upp samtliga ledare i två grupper; kvinnor och män. Därefter sorterade jag samtliga i respektive grupp efter hur många år de har varit aktiva som ledare/instruktörer. Jag skapade tre grupper som jag delade in dem i och de var följande:

- De som har varit aktiva i 4 år eller kortare.

- De som har varit aktiva i 5-9 år.
- De som har varit aktiva i 10 år eller längre.

Eftersom mellangruppen utav grupperna ovan innehöll flest personer valde jag att plocka ut tre stycken män respektive kvinnor från denna grupp och två män respektive kvinnor från de båda andra grupperna. Detta innebar att det blev 14 personer att intervjua vilket jag bedömde var ett stort nog urval. För att bestämma vilka 14 jag skulle välja ut, sorterade jag dem i de nya grupperna efter ålder. Därefter valde jag ut den tionde personen räknade från den yngsta och den femte personen räknad från den äldsta i respektive grupp. Den extra person jag valde ut ur respektive mittengrupp var den person som utgjorde medianen med avseende på åldersfördelningen. Detta gav mig de 14 personer som ingår i urvalsgruppen. Jag kontrollerade vidare att det bland dessa 14 utvalda personerna fanns ledare/instruktörer som representerade de huvudsakliga, olika varianterna av pass som Friskis&Svettis Göteborg erbjuder, att det fanns både ledare och instruktörer, att åldrarna varierades samt att alla sju anläggningarna fanns med, vilket var fallet.¹² Nedan presenteras urvalet i tabellform. Uppgifterna om vem som leder/instruerar vilken typ av pass är inte medtagen i tabellen eftersom det då eventuellt skulle gå att identifiera den intervjuade.

4.3.2.1. Tabell 1 - Urvalet av intervjupersoner

	Kön		Ålder (ca)			År som aktiv			Ledare/Instr.		Anlägg ¹³
	M	K	< 29	30-45	≥ 46	< 4	5-9	≥ 10	L	I	
I1	x		x					x	x	x	B, D
I2		x			x			x	x		A
I3		x		x			x		x		C
I4	x				x			x	x		C, F
I5	x			x		x			x		B
I6		x	x			x			x		A, E
I7	x			x			x		x		A
I8		x	x				x			x	A, B
I9		x		x		x				x	A
I10	x			x			x		x		A
I11	x				x		x		x		A, B
I12		x	x			x				x	A, C
I13	x			x			x			x	A
I14		x			x			x	x		C, D

4.4. Genomförande

4.4.1. Intervjutillfället

Jag inledde intervjuarbetet med att bryta ner varje frågeställning till ett antal konkreta intervjufrågor som skulle kunna ge mig svar på mina frågeställningar.¹⁴ Den första kontakten med dem som ingick i urvalsgruppen gjordes genom att jag presenterade mig och den studie

¹² Med instruktör åsyftas de som instruerar pass inom exempelvis aerobics och step, där rollen blir mer instruerande än den roll som kallas ledare. Ledare är de som leder alla typer av jympapass och liknande.

¹³ Anläggning A är centrumanläggningen i Göteborg. B, C, D och E ligger i utkanten av Göteborg centrum och F ligger i utkanten av staden.

¹⁴ Jag har bifogat en utskrift från intervjun med person I1, där man kan ta del av hur mina intervjufrågor svarar mot de olika frågeställningarna. (se bilaga 1)

jag tänkt göra via brev som skickades ut i form av e-post till de 14 utvalda. E-posten skickades av mig istället för av min kontaktperson inom föreningen och detta för att skapa den anonymitet kring dem och deras kommande intervjuer som jag utlovade. I brevet presenterade jag mig själv och min utbildning, syftet med uppsatsen och en förfrågan om det fanns ett intresse att delta. Jag skrev även hur lång tid jag behövde för intervjuerna och att alla svar och deras identitet skulle behandlas anonymt i den färdiga uppsatsen. Försökte även klargöra att uppsatsen inte var på uppdrag av Friskis&Svettis Göteborg utan är min egen intressefråga. Därefter genomförde jag 14 intervjuer som jag har spelat in. När jag gjorde intervjuerna befann jag mig i ett avskilt rum eller avskild del i någon av föreningens lokaler. Jag inledde varje intervju med att kort berätta lite om min utbildning, denna studie och inom vilka områden frågorna skulle komma att röra sig. Intervjuerna spelades in på Ipod, men först efter att ha garanterat anonymiteten vad gäller både inspelningen och resultaten i uppsatsen. Jag försäkrade dem att resultaten inte skulle presenteras på ett sätt som lämnar ut den enskilde individen eller att det går att spåra uttalanden till vem som sagt vad. Givetvis kan de känna igen sina egna uttalanden i form av citat i resultatdelen och i slutdiskussionen. Detta tar jag med som en etisk aspekt då det enligt Kvale (1997) är grundbulten i forskningsetiken att få intervjupersonerna att godkänna att studien publiceras samt att man kommer överens om graden av konfidentialitet.

Det finns både nackdelar och fördelar med att använda en inspelningsmaskin. Fördelen är att minnet och minnesanteckningar inte blir avgörande för resultatet. Dessutom kunde jag vara mer uppmärksam under samtalets gång. Eftersom intervjuerna skrevs ut direkt upplevde jag att mina intervjuer efterhand kunde förbättras då jag blev varse vilka slags misstag jag gjorde. Nackdelarna är att det tog lång tid att skriva ut intervjuerna. Jag har bedömt att vissa förstärkningsljud eller emotionella aspekter av samtalet har varit relevanta för innebörden av det sagda. Då finns dessa med i utskrifterna, t. ex. suckar, pauser eller starka betoningar på vissa ord. Kvale (1997) menar att genom att ge utskriften en litterär stil blir det lättare att förmedla meningen i intervjupersonens berättelse till läsaren. Han skriver:

En utskrift är en abstraktion av ett samtal inte en kopia, det är tolkande konstruktioner som skall fungera som användbara verktyg för givna syften. (Kvale 1997, s. 152).

4.4.2. Styrka och svaghet som intervjuare

Min erfarenhet som intervjuare är begränsad. Ju större erfarenhet man har av intervjuande desto mer uppmärksam blir man med största sannolikhet på de indirekta svar som ges och liknande budskap som kommuniceras av respondenten utan att denne uttalar det muntligen.

En annan svaghet som på ett vis också kan vara en styrka, är min förtrogenhet med Friskis&Svettis, som givetvis är färgat av mina egna erfarenheter. Jag har försökt att eliminera dessa förgivettaganden genom att låta andra personer i min närhet, som inte har Friskis&Svettis-bakgrund, läsa mitt material.

Styrkan är att jag upplever att intervjuerna varit avslappnade och jag har lyckats att skapa en lugn atmosfär. Kvale (1997) tar upp intervjuarens förmåga att göra intervjutillfället så fruktbart som möjligt. Han lyfter bland annat upp aspekter som kunnskap på området som är föremål för undersökningen och förmågan att fånga upp relevanta svar. Vad anbelangar kunnskap på området så ser jag att jag har erfarenhet från flera års eget engagemang som ledare/instruktör hos Friskis&Svettis som underlättar för mig att ta till mig av språk och praktiker. Jag har även läst in mig på forskningsfältet och om ideella föreningar.

4.4.3. Etiska aspekter

De som ställde upp på intervjuerna gjorde det på frivillig basis. Vidare redovisas inte heller intervjupersonernas uttalanden utifrån den typ av ledare/instruktör de är, detta för att det inte ska gå att se vem som har sagt vad eftersom det är en utlovad förutsättning för intervjuerna. Likaså, som jag tidigare skrivit, fick jag intervjupersonerna att godkänna att studien publiceras samt att vi kom överens om graden av konfidentialitet, då det enligt Kvale (1997) är grundbulten i forskningsetiken.

4.5. Bearbetnings- och analysmetod

Jag sympatiserar i min uppsats med det postmoderna förhållningssättet till resultatet av en kvalitativ studie, att inte söka sanna innebörder utan i stället söka nyanser i materialet. (Kvale 1997) Jag söker därför inte en absolut sanning, ”att så här är det”, utan jag menar att det som framkommer måste ses som ett resultat av relationen mellan mig som intervjuare med min bakgrund och de som jag har intervjuat med deras bakgrund. Min analys får istället som syfte att väcka ytterligare frågor och vara underlag för reflektion.

Bearbetningen började redan vid utskriften av intervjuerna, då samtliga skrevs ut i sin helhet.¹⁵ Därefter läste jag igenom alla intervjuerna. När jag sedan försökte se vad mitt intervjumaterial kan visa, växte en bild av olika förhållningssätt fram. Dessa förhållningssätt visade sig när jag letade efter likheter och skillnader bland uttalanden i intervjumaterialet. Genom att flytta blicken från de enskilda delarna (olika intervjuer och delar av samtal) till helheten (min bild av vad som berättats för mig) och tillbaka igen såg jag i dessa diskussioner att resultaten bildade ett mönster när det gäller hur de intervjuade förhöll sig till sitt ideella engagemang. Det fanns de som fokuserade på sig själva och utgick i sina svar ifrån den egna personens perspektiv. Ett annat förhållningssätt var de som valde att fokusera på dem som får något i utbyte av det engagemang de intervjuade lägger ner i Friskis&Svettis, dvs. motionärerna. Ytterligare ett förhållningssätt visar att det finns dem som i sina svar fokuserade på föreningen som sådan och knöt sina svar kring föreningens perspektiv. Och så fanns det slutligen dem som såg sitt engagemang i ett samhällsperspektiv. Det sista steget blev då att använda mina utskrivna intervjuer och sortera uttalandena under fyra rubriker som beskriver dessa förhållningssätt till det ideella engagemanget i Friskis&Svettis Göteborg.

Jag har lovat dem jag har intervjuat att få vara anonyma och för att kunna hålla det löftet och samtidigt göra uppsatsen tillgänglig för alla som är intresserade att läsa har jag valt att låta de intervjuade identifieras efter ett system. Detta system innebär att samtliga av de intervjuade har fått bokstaven I som i intervju samt en siffra från 1-14 enligt den ordning de har blivit intervjuade. Detta för att läsaren skall kunna ta del av hela mönstret och följa vem som har sagt vad i resultatpresentationen. I denna bild är det, enligt mig, viktigt *vad* som sägs men till viss del även *vem* som säger vad. Det betyder att det är uttalanden som kommer i fokus istället för personerna men man kan även följa personernas svar och se hur de svarar i olika frågor. Denna diskussion ligger till grund för hur jag valt att redovisa resultatet. Jag är mån om att alla jag intervjuat blir synliga i min redovisning av resultatet genom att delar från samtligas intervjuer finns med. För att man som läsare skall kunna bedöma mina tolkningar av intervjuresultaten har jag bifogat citat från de personer jag har intervjuat.

¹⁵ Se bilaga 1 som är en utskrift av intervjuperson II's svar med frågorna som jag ställde under intervjun nedtecknade som ett exempel på hur intervjuerna kunde gå till.

4.5.1. Tolkning av intervju svaren

För att kunna presentera resultaten krävs att intervju personernas svar bearbetas och tolkas på olika sätt. I resultatpresentationen använder jag det mönster av förhållningssätt hos intervju personerna som jag sett växa fram under bearbetningens gång. Det är inga vattentäta skott mellan dessa förhållningssätt. När en person ger uttryck för ett förhållningssätt i en fråga kan samma person i en annan fråga luta mer åt ett annat förhållningssätt. Det betyder att samma person kan ha uttalat sig under flera huvudrubriker. Detta, att de ibland uttalar sig dubbelt, kan upplevas som motsägelsefullt. Ett skäl kan vara att de intervjuade inte tidigare har haft tillfälle att prata om dessa begrepp i sin vardag och dessutom så tydligt koppla det till sitt eget engagemang. Likaså kan personerna möjligtvis under intervjusituationen reflektera över vad de tror att jag som intervjuare är ute efter för typ av svar och därefter anpassa svaren därefter. Sett ur ett interaktionistiskt perspektiv handlar det dock inte alls om en ambivalens utan om att människor relaterar sig till samtliga system beroende på sammanhanget.

4.5.2. Intervjuernas och analysens reliabilitet och validitet

Intervjuerna ska göras och analyseras på ett sätt som gör att resultaten och tolkningarna blir trovärdiga. En studie har alltid brister. Genom att diskutera det som varit svårt eller problematiskt under intervjutillfället och analysen, och även reflektera över mina egna brister som intervjuare, försöker jag göra en bedömning av hur väl jag har lyckats i mina ansträngningar.

Med *reliabilitet* uttrycks hur stabil eller tillförlitlig en mätning är dvs. hur utsatt den är för slumpinflytelser som t.ex. respondenternas humör, situationen då frågorna ställs osv. Även intervjuaren kan variera i sitt sätt att ställa frågor etc. mellan olika intervjuer. Resultaten kan därför skilja sig åt om intervjuerna görs vid skilda tidpunkter. Att spela in intervjuerna stärker reliabiliteten men sen handlar det också om att vara noggrann vid utskrifterna.

För att få god reliabilitet i tolkningarna av svaren kan man använda sig av någonting som kallas *interbedömarreliabilitet*. Det innebär att flera personer tolkar samma sak för att se om man kommer till samma resultat. Detta har jag i viss mån tillämpat genom att andra läst mitt material. På så sätt försökte jag undvika att mina egna erfarenheter inom föreningen skulle färga mina tolkningar av svaren. Detta har dock inte skett lika systematiskt som vid en korrekt utförd interbedömning.

Validitet innebär, enligt Trost, (1993) giltighet dvs. att forskarens konstruktion av verkligheten är empiriskt grundad. Med detta menas att frågorna i intervjun ger svar på det som avses. I kvalitativa metoder beror validiteten delvis på hur forskarens förståelse, bakgrund och så vidare har påverkat resultatet. Ett sätt att kontrollera sådant i en intervjusituation är att följa upp det som sagts genom att till exempel fråga den intervjuade löpande om man har förstått svaret rätt. Validiteten är dock delvis även beroende av intervju personen vilken, medvetet eller omedvetet, kan konstruera den version han eller hon uppger till intervjuaren (Flick, 2002). Om miljön där intervjun hålls är alltför distraherande för intervju personen är det också risk att intervju personen svarar utan att tänka efter ordentligt och därmed ger ytliga svar.

Då jag inte avser att göra statistiska generaliseringar utifrån mitt resultat så diskuterar jag inte speciellt ingående begreppet *generaliserbarhet*. Detta begrepp har sitt ursprung i den kvantitativa metodologin och känns lite malplacerade i ett kvalitativt sammanhang. Dock är jag medveten om att även kvalitativa undersökningar strävar efter en sorts generaliserbarhet men då i betydelsen att ge en så fullständig bild som möjligt av det som studeras.

5. RESULTAT

Jag använder det mönster av förhållningssätt som jag sett växa fram i min analys. Resultatet presenteras under huvudrubrikerna: "För mig", "För andra", "För föreningen" och "För samhället". Dessa huvudrubriker ger en bild av hur de jag har intervjuat förhåller sig till mina frågeställningar, enligt min tolkning. Underrubrikerna jag använder är de frågeställningar som uppsatsen bygger på. Till sist redovisar jag de synpunkter på lön/arvode som inte tydligt är relaterade till de förhållningssätt jag tidigare använt. Det kallar jag för "lön/arvode" och under denna rubrik har jag konstruerat en resultatpresentation enligt andra rubriker än de ovan. De rubrikerna är "Förändring till det bättre", "Förändring till det sämre" och "Ingen förändring". Denna modell för redovisningen gör jag då jag tycker det ger en bild av dessa ledare/instruktörer hos Friskis&Svettis uppfattning om sitt ledarskap och vad det är som driver dem till att fortsätta med sitt ideella engagemang.

5.1. För mig

Detta förhållningssätt genomsyras av en koncentration till den egna personen och dennes roll i den förening som är Friskis&Svettis Göteborg.

5.1.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?

Under denna subkategori finner man svar från de ledare/instruktörer som sätter ett individcentrerat perspektiv på varför de en gång valde att engagera sig i Friskis&Svettis. En person talar som följer om varför:

Det var mina arbetskamrater som tjatade på mig att jag skulle följa med till Slottskogen och gå på jympa. Jag var med på ett medelpass och höll på att dö. Och du vet, det var som om att bli frälst. Det blev jag. Jag blev jättefrälst. I2

Denna ledare följde sedan upp med att säga att vägen var utstakad efter detta första möte och den *frälsning* som det resulterade i. Det var för denna person i detta läge redan klart att målet var att bli ledare. Intervjupersonen säger sig ha vetat att denne skulle bli ledare. Det fanns, som hon uttrycker det, inget annat alternativ. En annan person lägger sin fokus på den uppmärksamhet som är direkt kopplad till kön:

Sen så var de ju också intresserade av att man var kille. Det var inte så många killar där så man kände sig ju uppmärksammad redan från början. Så i början var det nog mycket nyfikenhet om hur det skulle vara att stå i mitten. I10

Personen ovan pratade om att han egentligen inte hade varit intresserad av att bli ledare från början men att när han väl följde med sin fru till ett informationsmöte om att bli ledare så fick uppmärksamheten i kombination med nyfikenheten honom att vilja bli engagerad. En vanligt förekommande anledning till engagemang i föreningen bland de intervjuade var *viljan och lusten till att få vara med och påverka*. Detta finner man i svaret, som personen nedan gav, när hon resonerade kring starten på sitt engagemang. Denna ledare/instruktör menar att vilja att påverka finns hos samtliga utav de som är engagerade i Friskis&Svettis Göteborg:

Sen tror jag att man har lite av den här... inte alla givetvis men vi som är engagerade har väl på något sätt ett intresse av att få vara med och lägga sig i och påverka. Det var det jag kände när jag gick med att **HÄR** vill jag vara med och se vad det är för

någoting och få vara del i någoting som man tycker verkar vara bra och positivt. Känns ju kul att få vara en del av. Stå där i sina kläder och representera det. I7

Samma person hade även andra motiv till att engagera sig i Friskis. Motiv som rör sig kring ett slags *utmaning* för den som är ledare/instruktör. Att ledaren/instruktören ses i en statusliknande roll som motionärerna kan ifrågasätta eller bara vara nyfiken på:

I och med att jag var värd innan så man ju inne i föreningen redan, men just att ta steget att bli ledare var nog att man var nyfiken på vad kunde ledaren som inte jag kunde. Jag var nyfiken på det. Jag ville veta, ville kunna. I7

En annan ledare/instruktör resonerar på liknande vis men är än tydligare än personen ovan angående varför denne ville vara ledare/instruktör inom Friskis&Svettis. Intervjupersonen ser att denne *själv har bättre kvaliteter* för att vara en bra ledare än de som redan var aktiva som ledare. Han talar om det på följande vis:

Det var väl såhär att jag tyckte att: Gud, vilken sopig ledare. Jag kan göra det mycket bättre! Och varför gnälla? Om man skall gnälla kan man lika gärna ta tag i det och bli en bra ledare själv. Och det var mitt mål. Jag ansåg att jag kunde göra det bättre än några av dem som fanns. Och sagt och gjort. Det var bara till att utbilda sig och det gjorde jag. I13

5.1.2. Vad får man ut av sitt engagemang?

Här finner man svar från ledare/instruktörer som, likt subkategorin ovan, tar sitt utgångsperspektiv i sig själva, när de resonerar kring vad de får ut av sitt engagemang i Friskis&Svettis. Trots att personerna i denna grupp fokuserar på den egna personen så är det en stor bredd i vad de får ut av engagemanget som är till gagn för dem själva. En av personerna ser Friskis&Svettis som *en slags frizon från allt negativt denne stöter på i vardagen*:

Man får så mycket tillbaka. Det är det som gör att man fortsätter. När man ser att motionärerna har roligt och när man får beröm. Det tycker jag är jätteroligt. Livet är inte lätt idag. Det är så mycket annat runtomkring. Det händer mycket privat. Det händer mycket skit överallt så kommer man hit så är det precis som om allt det där försvinner. Engagemanget i Friskis hjälper mig med allt. I2

Samma person säger vidare under intervjun att denne kände stort stöd bland de andra, både motionärer och andra ledare/instruktörer i föreningen när en nära släkting gick bort för en tid sedan. Nästa person ser dubbelt på vad det är den får ut av sitt engagemang i föreningen. Denne ser både *fysiska och mentala resultat* av sitt engagemang. Denna person talar också kring den nödvändiga exhibitionismen som alla ledare bör ha samt om att han får utlopp för denna i kombination med att han får regelbunden träning:

Det är fortfarande varje vecka en kick att hålla passet. Det är jätteroligt. Jag tycker det är spännande att stå i mitten. Alltså man får nog vara lite exhibitionistisk för att ändå vilja ställa sig i mitten. Och det känns positivt. Det finns så många människor som ger allt från leenden till kommentarer tillbaka som gör att man känner sig peppad utav det. Och att man håller igång själv. Det skall man inte komma ifrån att det är tacksamt att ha ett eget pass för man kommer liksom aldrig ur träningen då. I10

Nästa intervjusvar som presenteras visar på en person som ser sitt engagemang som ledare/instruktör som en chans att *utveckla sig själv som person* och att lära sig bete sig på ett annorlunda sätt än hon är van vid:

Det är nog att jag utvecklar mig själv väldigt mycket som person och mitt ledarskap, tror jag. Jag var lite rädd att jag inte skulle klara av det och att vara den här sociala. Jag gör inte så mycket i stor grupp utan mer i mindre grupp och med färre människor. Det är nog det. Utveckla sig själv som person. I9

Det sista intervjusvar som redovisas i denna subkategori är exempel på en person som utnämner Friskis&Svettis och engagemanget som ledare i föreningen som *en stor del av den egna identiteten*:

Jag har ju haft avbrott, om man säger, i en termin och det var ju det man kände med en gång att en liten pusselbit i ens identitet som inte fanns där längre. Man är liksom Friskis-ledare men den terminen var jag ju inte det och det kändes. Dels saknade man det sociala och det här med kicken att göra det man tycker är roligt och man är bra på. Det har ju blivit en del av mig. En stor del som jag uppskattar i tillvaron. I7

5.1.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?

Här handlar svaren om sådana som utgår från ett individcentrerat perspektiv när de resonerar kring hur de ser på betydelsen av sitt engagemang. Personen nedan talar kring hur denne ser Friskis&Svettis som en *kontrollerad form av engagemang*. En förening där man på ett enkelt vis kan avgränsa mängden av ideellt engagemang man vill bidra med jämfört med andra ideella föreningar där han menar att det är mer svävande och oklart:

Och där det är organiserat på ett bra sätt där man kan... man vet hur mkt tid man kan lägga och man kan få väldigt avgränsat alltså. Jag kan lägga den timmen, den torsdagen varje vecka på att vara värd på ett pass eller så. Då vet man hur mycket engagemanget kommer att kosta på och man kan ta på sig det. Så det tror jag är en grej att det finns en organisation som funkar bra runtomkring det. För i många organisationer kan det vara så att du börjar... Ger du lite intresse så genast får du lägga liksom halva ditt liv på det då. I10

Ledaren ovan fortsätter under intervjun att tala kring hur idrottsrörelsen är en positiv form av rörelse och att det därför är lätt att engagera sig i något som upplevs så positivt. Likaså fortsätter han med att berätta hur det *i andras öron klingar positivt* när man berättar om sitt eget ideella engagemang i Friskis&Svettis. Även personen nedan talar kring sitt engagemang som *en form av välgörenhet* och drar paralleller till en västerländsk längtan efter att bedriva välgörenhet och att ge tillbaka när man är lyckligt lottad:

Det kan ju kännas som att det är lite sånt som är typiskt västerländskt eller sådär kan man nog säga. Det här att man skall engagera sig lite. Antingen om man gör det... Jag vet inte... Det låter väldigt flummigt men jag vet inte. Lite som en välgörenhet. I13

5.2. För andra

Förhållningssättet i denna resultatgrupp genomsyras av en fokusering kring andra, det vill säga i detta fall motionärerna i föreningen, och att det är dessa som utgör motivationen och engagemanget som ledare/instruktör.

5.2.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?

Flera intervjupersoner ser motionärerna som den stora anledningen till varför de valde att engagera sig i föreningen. Som personen nedan som menar att det är *mötet med motionärerna som är roligt* och som är hennes anledning till att engagera sig:

Framförallt för jag tycker det är så himla roligt att möta motionärerna. Det är otroligt kul. Det är nummer ett. I8

Intervjupersonen ovan berättar att det var ett impulsivt beslut som ledde till att hon valde att engagera sig som ledare/instruktör men som delvis var baserat på det roliga mötet som existerade mellan motionärerna och de som redan var ledare/instruktörer. Nästa person hade en annan bakgrund till sitt engagemang. Denne hade till en början ingen egen lust eller vilja att bli ledare/instruktör utan valde att börja engagera sig för att de fanns *andra som frågade* vid olika tillfällen om det inte fanns ett intresse. Detta ledde så småningom till att han blev ledare och det var baserat på om andra skulle tycka att han var lämplig för rollen:

Jag vet inte riktigt om jag vill bli ledare egentligen. Jag blev faktiskt tillfrågad om jag ville bli ledare för jympan. Jag trivdes väldigt bra i min värddroll, men så blev jag tillfrågad då... då tänkte jag att jag test-jympar så får vi se. Duger det så duger det annars fortsätter jag som värd. Så att så var det. I11

5.2.2. Vad får man ut av sitt engagemang?

Dessa ledare/instruktörer fokuserar sina svar på motionärerna och vad motionärerna har för roll i vad de själva får ut av sitt engagemang i föreningen. Personen nedan ser glädjen från motionärerna som det denne får ut av sitt engagemang. Anledningen till den glädje han upplever och talar kring handlar om *motionärernas respons på träning*:

Den här glädjen man får från motionärerna när man märker deras respons på träningen. Det är något som verkligen triggas en själv att göra ett tuffare pass eller bättre pass till nästa gång. I5

Personen ovan fortsätter med att resonera kring hur utbytet mellan denne och motionärerna är så viktigt och vilken glädje det utbytet medför. Även nästa person talar kring glädje men menar att glädjen inte bara finns hos motionärerna utan även hur denne *själv också blir glad av att se hur andra blir glada* av det utbyte som sker under passen:

Att man ser folk går därifrån glada... även om man kommer in och är lite sur själv så går man alltid därifrån glad. Och det tycker jag är kul att se på motionärerna också. Folk kommer fram och tycker att det är roligt. Det är härligt. Så det ger mig absolut mest, att se när folk går därifrån och att de är glada. I6

Glädjen är ett genomgående tema hos flertalet av svaren i denna subgrupp och så också hos nästa intervjuperson. Även denna ledare/instruktör talar om hur givande det är med motionärer som har roligt. Dock har personen en vinkling i sitt svar som fokuserar på hur det

är att *leda en grupp entusiastiska motionärer* och hur denne hjälper dem att få ett resultat, ett utbyte av träningen:

Engagemang att få träna, få leda en grupp entusiastiska motionärer som tycker det här är jätteroligt och kommer hit, som får ut väldigt mycket utav det också. I11

Personen ovan fortsätter i sitt svar att tala kring hur denne i rollen som ledare/instruktör hjälper motionärerna att få känna sig sundare och friskare och att responsen på denna insats är av stor betydelse för ett fortsatt engagemang inom föreningen. De två sista svaren i denna subgrupp lägger ännu större fokus på motionärernas betydelse för vad det är de som ledare/instruktörer får ut av sitt engagemang. En av dem berättar att denne är ledare/instruktör för motionärernas skull och inte för att få egen träning. *Den egna träningen är sekundär till motionärernas:*

Och all den här feedbacken man får tillbaka från motionärerna att de är nöjda och att de kommer tillbaka varje vecka. Och man är ju här för deras skull och inte för att jag skall få träna. Vill jag träna kan jag gå någon annanstans. Det är för deras skull. I12

Även nästa person lägger liknande fokus i sitt svar och beskriver hur denne är ledare/instruktör för motionärernas skull. Intervjupersonen i fråga menar vidare att det är *motionärerna som ÄR Friskis&Svettis:*

Det är ju motionärerna som är det mest positiva. Det är dem man är här för. Det är dem som är... Musik kan jag lyssna på hemma ändå om det skulle vara för den sakens skull utan det är motionärerna. Det är ju dem som ÄR Friskis. I14

5.2.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?

Personen ser att det egna engagemanget leder till att *fler människor börjar träna* och att alla kan ta del av föreningens utbud:

Definitivt för att få individer att börja träna. I och med att det är så dyrt att träna så avstår ju många och det tror jag lockar många. Sen har ju Friskis kom-igång-kurser och liknande och det tror jag får hit väldigt många. Att de tar steget, att de inte känner sig uttittade utan att de kan komma precis som de vill och så. I8

Även nästa person fortsätter inom samma område som personen ovan och talar kring hur det hon bidrar med till föreningen i sin tur kan påverka folk till att börja träna:

Nästan alla har hört talas om Friskis&Svettis, även de som inte motionerar. Alla vet ju vad det är. Men vad det betyder för dem som inte är engagerade det... jag vet inte... Stora frågor... Politiska frågor nästan... Vi påverkar ju säkert andra till att börja tänka att de skall börja träna. I14

Nästa intervjuperson talar om att det känns kul att ge någonting, att *kunna hjälpa andra* och ser på betydelsen av sitt engagemang som att hon ger något tillbaka till motionärerna:

Det är kul att kunna ge någonting utan att för den sakens skull behöva råna folk eller sådär. Inte tvinga dit folk för att de skall bli någons lön... utan det är kul att kunna ställa upp. Kul att kunna hjälpa andra. Det tror jag. I6

5.3. För föreningen

Denna grupp innehåller intervjusvar från ledare/instruktörer som tar sin utgångspunkt i och fokuserar på föreningen och dess ideella karaktär när de talar om det egna engagemanget i Friskis&Svettis Göteborg.

5.3.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?

Några personer ser föreningen i sig som en stor anledning till varför de valde att en gång engagera sig i Friskis&Svettis. Den första personen nedan har ett längre perspektiv när denne talar om varför han hamnade inom en ideell förening. Personen berättar hur han *växte upp inom den ideella idrottsrörelsen* och hur engagemanget inom Friskis&Svettis kändes naturligt i och med den bakgrund-personen har:

Jag växte upp i den ideella idrottsrörelsen. När jag var ung fick man sälja såna där bingobrickor. Jag har växt upp inom idrottsrörelsen och det är naturligt för mig med idrott. Sen när jag lade av med elitidrotten tog det några år innan jag hittade någonting att göra och man tränade, man sprang, man cyklade som alla killar men jag hittade inte det där förrän 1985 med Friskis. I4

Även nästa intervjuperson hade en bakgrund inom den ideella idrottsrörelsen då hon sedan tidigare varit involverad inom barngymnastik en längre tid. Personen i fråga menar att engagemanget i Friskis&Svettis därigenom upplevdes som en slags *naturlig påföljd* i och med ovan nämnda bakgrund:

Jag har funderat på det jättelänge och jag har hållit på med barngymnastik innan och varit ledare från det jag var 12 fram till jag var 18 så det var en naturlig påföljd på något sätt och sen tycker jag Friskis och Svettis var en bra förening. I12

Personen nedan såg *föreningslivet* som en anledning till att börja engagera sig inom föreningen. Denna ledare/instruktör berättar om känslan att *vara en del av någonting* som dessutom, enligt henne, upplevs som positivt av andra:

Jag tycker om idén också med föreningslivet. Att vara en del av någonting. Speciellt något sånt här som är så positivt och som upplevs som positivt av de allra flesta. Det är något man kan vara stolt över tycker jag. I3

Samma person fortsätter med att berätta hur denne attraherades av föreningens *grundtanke om ideellt arbete* och att det var en av lockelserna till att bli ledare, dvs. inte bara att vara en del av en förening utan en ideell förening:

Och sen tror jag också på det som jag sa innan med idén, att det är en ideell verksamhet att det känns schysst med föreningslivet. I3

5.3.2. Vad får man ut av sitt engagemang?

Under denna subkategori finns svar från en person som säger att föreningen och det den står för är det man får ut av sitt engagemang i föreningen. Denna ledare/instruktör inleder med att tala kring hur *föreningen investerar i dem som är ledare/instruktörer och i deras fortbildning*. Detta finner personen i fråga givande i förhållande till det yrkesområde där hon är verksam vanligtvis:

Känns liksom schysst att det är ideellt att det inte sitter någon och drar in en massa vinst på det här utan allting går tillbaka till föreningen och det syns. Vi har väldigt fräscha lokaler och det satsas på oss med fortbildning och så och jag är inte direkt bortskämd med det. Jag jobbar inom barnomsorgen och där får man inte mycket sånt. Så här känns det verkligen att allting går tillbaka till oss som är medlemmar i föreningen, alla. I3

Intervjupersonen fortsätter att tala kring hur Friskis&Svettis i motsats till det andra egna yrket är ett *forum där man kan påverka* och man som ledare/instruktör blir sedd och lyssnad på. Maktlösheten som personen känner vanligtvis byts mot en känsla av att denne och det den förmedlar får en betydelse:

Det kan bero på att jag känner så på grund av att jag har en sån liten förmåga att påverka i mitt andra yrke. Där känner jag mig totalt maktlös. Det är ju bara ekonomi som styr och då kanske jag känner så att **HÄR** känns det verkligen som att kan jag påverka. Här finns resurser och det man ber om eller ger förslag till att det tas till vara och lyssnas på. I3

5.3.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?

Denna kategori visar svar som beskriver hur föreningen har ett stort inflytande över hur man ser på betydelsen av sitt engagemang. Även här tar jag upp två svar från en av ledarna som resonerar kring betydelsen av engagemanget i Friskis&Svettis Göteborg. Personen i fråga pratar om hur det får en social betydelse, *en social funktion*. Att föreningen bidrager med *en känsla av gemenskap* som upplevs som positiv av många:

Det kanske är en sån social funktion. Att människor känner att de är en del av en tillhörighet. Det tror jag. Att det inte bara är träning utan det är en känsla av gemenskap. Man är en del av något. Det upplevs som positivt av många. I3

Vidare fortsätter samma person att beskriva hur Friskis&Svettis som förening har en öppen attityd och strävar efter *att välkomna alla* in i föreningen. Det finns enligt intervjupersonen en plats för alla typer av människor i föreningen och hon menar att det är viktigt för alla att få en chans att få känna sig som en del av någonting:

Vi täcker egentligen in alla delar. Alla kan hitta någonting här. Vad heter det här... för funktionshindrade? Öppna dörrar! Så att **ALLA** kan ju verkligen vara välkomna hit. Och jag tror att det är nog viktigt att för många få känna en sån tillhörighet och här är det nog lätt att känna sig som en del av någonting. I3

5.4. För samhället

I denna grupp genomsyras svaren från de intervjuade av en fokusering kring samhället och hur det egna engagemanget i Friskis&Svettis har en koppling till samhället på något vis.

5.4.1. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?

En ledare/instruktör menar att anledningen till engagemanget inom föreningen är att få bidra med något till samhället. Något som är en *motsats till fokuseringen på pengar, stressproblemen och de allt mer överviktigare svenskarna* som samhället färgas av:

På något vis får jag en känsla av att jag bidrar med något till samhället om du förstår vad jag menar? Det handlar så himla mycket om pengar, stress och svenska folket som blir fetare för varje dag och det känns skönt att bidra med något som ligger i rak motsats till allt det där. I1

5.4.2. Vad får man ut av sitt engagemang?

En av intervjupersonerna som pratar om socialt ansvar. Denna person menar att det denne får ut av sitt engagemang är ett socialt kontaktnät som byggs med hjälp av de andra motionärerna och ledarna i närområdet där denne bor och även leder pass. Personerna i detta nät tar, enligt intervjupersonen, ett slags *kollektivt ansvar för varandra* likt man gjorde och i viss mån fortfarande gör på landsbygden. En modern form av detta kollektiva ansvar är vad denna person får ut av sitt engagemang:

Samhället skulle ha mer socialt ansvar och jag känner att jag får det genom Friskis. Jag får det kontaktnätet. Sen är Friskis givetvis träning men det skulle man kunna skaffa på annat håll utan att själv behöva engagera sig. I4

5.4.3. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?

Personen nedan ser hur engagemanget i föreningen leder till att denne bidrar till att *få Sverige att röra på sig*. Detta i sin tur, menar han, är något som blir till en nytta för samtliga invånare:

Friskis är en oerhört viktig del av dagens samhälle. Mycket för att man får Sverige att röra på sig samt att det finns något för alla. Det finns exempelvis pass för personer med rörelsehinder, funktionshinder, små barn, seniorer, såna som väntar barn, såna som precis har fått barn osv., osv. Det finns något för alla. Det blir... det blir liksom som ett litet mini-samhälle. I1

Ledaren/instruktören nedan fortsätter med ett resonemang som ligger inom samma område som personen ovan. Denne säger att hela svenska folket behöver mer av den här typen av *friskvård*. Personen berättar vidare hur Friskis&Svettis har blivit en stark del av den *icke tävlingsinriktade motionsrörelsen*, som i sig är en relativt ovanlig form av idrottsrörelse då det inom denna vanligtvis finns olika typer av tävlingsmoment inblandade:

Friskis&Svettis som företeelse är ju något fantastiskt för där har man lyckats med engagemang som egentligen borde vara naturligt på något sätt genom någonting vad det nu kan vara. Men där har Friskis kommit vid rätt tillfälle med rätt fokus. Att hela svenska folket behöver mer av den här friskvården det tror jag folk begriper. Det är klart, så som det har utvecklats så har Friskis blivit en stark del av den här motionsrörelsen. Den icke tävlingsinriktade motionsrörelsen. I4

Även nästa intervjuperson talar kring hur Friskis&Svettis är en organisation som arbetar med frisksport, och inte tävlingsidrott, som är välkomnande för alla. Vidare fortsätter personen med att tala kring hur Friskis&Svettis har stor betydelse för *folks välmående, för lokalsamhället* och föreningens insatser får *resultat inom allt från sjukvård till skatter*:

Framförallt att det är en ideell organisation som arbetar med frisksport och som tillåter alla att vara med på något sätt. Det är inte så selektivt som en del andra idrottsrörelser kan vara, för det finns ju mycket bra med idrottsrörelsen men det är rätt få som vänder sig till alla. Och det betyder ju jättemycket för folks välmående och för lokalsamhället

och för allt ifrån sjukvård och skatter och... Man kan... Jag tror man kan dra rätt stora växlar på det då. I10

5.5. Lön/Arvode

Då de intervjuade personerna talar i vitt skilda meningar i diskussionen kring lön kontra arvode har jag valt att redovisa dessa intervjusvar under en egen rubrik. Flera av svaren är komplicerade att knyta till den kategorisering jag konstruerat kring de övriga frågeställningarna. Detta i kombination med att de övriga frågeställningarna har ett tydligare samband med varandra upplevde jag som den mest naturliga modellen att redovisa resultatet på. Den uppdelning som kändes mest naturlig under denna rubrik med avseende på de intervjusvar som jag fått är enligt följande: "Förändring till det bättre", "Förändring till det sämre" och "Ingen förändring".

5.5.1. Förändring till det bättre

Under denna subkategori finns intervjusvar från två personer som ser positivt på den förändring som skulle ske om man, istället för att betala ut det arvode man gör idag, började avlöna ledarna/instruktörerna i föreningen. Personen nedan menar att en positiv effekt av en sådan förändring skulle vara att man som *instruktör skulle bli mer inspirerad* i sin roll om man fick en högre betalning. Personen säger vidare att denne inte ser några negativa effekter alls av en sådan förändring:

Självklart skulle det bli till det bättre för man skulle bli mer inspirerad som instruktör om man fick mer betalt för det arbete man lägger ner. För det är många timmar och det är mkt jobb. Det skulle nog locka ännu fler instruktörer. Jag ser inget negativt med det. Det skulle inspirera instruktörerna mer tror jag till att göra bättre pass för våra motionärer. I8

Ytterligare en person tror att förändringen skulle vara till det bättre med ökad summa i ersättning. Dock talar denna person mer om ersättning för utlägg i samband med ledarskapet snarare än lön. Personen nedan menar att som upplägget är i nuläget *täcker arvodet knappt bensinkostnader och musikinköp* som skulle leda till bättre kvalitet på utbudet:

Jag tror det skulle ske till det bättre. Jag tycker man skall ha... nu menar inte jag en ersättning på 500 kronor per pass, det är inte den nivån jag pratar om men. Men om man ändå räknar med att folk tar sig in till stan och det knappt täcker bensinkostnader och dessutom om vi nu skall köpa musik själva och såna saker så känner jag att då hade man kunnat köpa mkt mer skivor och förbättra kvalitén på föreningens utbud helt enkelt. I12

5.5.2. Förändring till det sämre

Denna subgrupp presenterar exempel på ledare/instruktörer som, i motsats till gruppen ovan, tror att en förändring av systemet, från det arvode som betalas ut idag till en högre lönesumma, skulle förändra föreningen negativt. Den första personen som uttalar sig ser till det egna engagemanget och tror att det kommer att förändras negativt om betalningssystemet förändras. Denna person tror inte att man engagerar sig för att tjäna pengar men om man skulle få en högre lön tror denne att man *inte skulle engagera sig på det sätt* man gör idag och det skulle få negativa konsekvenser:

Tror det skulle vara till det sämre. Man gör ju detta för det är roligt och inte för att tjäna pengar. Man gör det också egoistiskt för att man själv skall få träning. Skulle man få lön tror jag inte man skulle engagera sig på det sättet. Tror inte det. Jämför man om man har fast jobb vet man att man har den tryggheten, är man provanställd gör man sitt yttersta. Kanske är det lite liknande med detta. I2

Ledaren/instruktören nedan tror att en förändring av systemet skulle få negativa konsekvenser som skulle yttra sig i en *intern konkurrens* mellan ledarna/instruktörerna samt att man även riskerar att få in *snooberi* i föreningen:

För ledaren själv tror jag det skulle vara bra om man fick lite högre lön men faktiskt i det långa loppet tycker jag att det är synd. Jag tycker det skall stanna som det är. Det tycker jag. Det är en bra... Jag tror det skulle bli till det sämre för då skulle det bli till en konkurrens och då skulle man också med de där högre lönerna också få mer snooberi, som man faktiskt har på många andra ställen. I9

Nästa person som uttalar sig tror att det, likt personen ovan, skulle resultera i en negativ, intern problematik. Detta genom att ökad ersättning skulle kunna innebära att man får in "*fel*" *sorts föreningsmänniska* i Friskis&Svettis som *saknar den "rätta" föreningsandan*, som skulle förändra det föreningen står för idag genom det ideella arbetet man utför:

Det finns en fara i att man kanske får in lite fel folk. Kanske inte med den rätta föreningsandan utan lite mer... kanske inte försörja sig på detta, för det kanske man aldrig kommer kunna göra, men lite åt det hållet. I3

Samma person fortsätter vidare med att resonera kring vad denne själv hade för tankar i begynnelsen av det egna engagemanget i föreningen med avseende på arvode och lön:

Ja, kanske att det blir annorlunda. Men när jag anmälde mitt intresse till att bli ledare hade jag ingen aning om att man fick, man får ju ändå lite pengar så... ingen stor summa men lite så... symboliskt och det hade jag ingen aning om. Jag trodde det var helt och hållet frivilligt. Och jag hade gjort det känner jag för det är inte viktigt för mig de där pengarna. I3

En person har något av ett samhällsperspektiv när denne talar om de den ser som de negativa effekterna av löneförändringen. Personen i fråga menar att det ideella är vad som gör Friskis&Svettis unikt och utan detta unika särdrag skulle *föreningen bli som vilken annan näringsidkare inom träningsindustrin som helst*. Det vis som föreningen är konstruerad på i dagsläget är vad som gör Friskis&Svettis unikt i samhället:

Tror det skulle bli till det sämre om man började avlöna ledarna. Tror att det ideella är det som verkligen... gör Friskis unikt i dagens läge som samhället ser ut. Träning kan man hitta på så många olika ställen men jag tror det ideella är vad som gör att Friskis erbjuder en helt annan glädje och stämning på sina pass. Skulle man börja avlöna skulle Friskis bli som vilket annat träningsföretag som helst. I1

5.5.3. Ingen förändring

I denna subgrupp finns de svar som har en tvetydig inställning till vad de tror resultatet av en förändring av arvodemodellen skulle leda till, samt de som ser mer eller mindre likgiltigt på situationen. Den första personen har ett utgångsläge där den ser negativt på en eventuell

förändring men växlar under samtalet till att se positiva aspekter. Slutligen rör sig personens tankar kring motionärernas syfte med träningen och hur mycket de skulle vara beroende att betala beroende på vilket syfte som ligger bakom träningen. Här kommer han också in på rena praktiska detaljer och tänkbara konsekvenser i konkurrenssammanhang med andra aktörer på marknaden:

Jag tror det kan bli sådär att det blir någon kanske... att folk tillskansar sig pass liksom för att då kan man få betalt för det här och det kan innebära att kvaliteten sjunker dramatiskt på det som... Men däremot om man bara fick alla de "braiga" att köra hur många pass som helst och dela på det fick man ju upp kvaliteten så det är ordenligt tveeggat svärdet. Jag tror inte att en högre betalning skulle vara dåligt i sig, men frågan är hur mkt motionärerna är villiga att betala för det. Om det bara är så att man skall röra på sig eller om att man vill ha ut ngt mer än att man skall röra på sig. Många vill även ha lite själsligt. Att det skall kännas lite gott inombords på ett mentalt plan. (...) För att vi till exempel skulle få högre arvode så måste man ju höja medlemsavgiften betydligt och då tror jag nog att SATS och de andra lika gärna kan ta över en hel del av motionärerna om det skall kosta samma lika. Faktiskt. För det som gör att folk stannar här på Friskis det är nog att det är relativt billigt skulle jag tro. I13

Personen nedan har tankar kring att man kanske borde slopa all form av betalning i och med att det mesta ändå skattas bort ändå. Tankarna kretsar kring att arvodet inte är anledningen till varför man engagerar sig och att man istället möjligtvis skulle fundera över alternativ såsom att få ut det i utbildning eller liknande:

Som ledare själv kan jag säga att... så ibland är det så att jag kan... ibland kan jag nästa tycka att arvodet kunde lika gärna kvittat eller man kunde lika gärna fått något annat istället för det kanske då. För det är inte för arvodets skulle man gör det. I varje fall jag tror det är så för de flesta. Jag menar om man har vissa inkomster och sånt så skattas ändå det mesta bort också så det spelar liksom ingen roll egentligen då. I10

Den sista personen vars svar redovisas i denna subkategori har en mer ambivalent inställning till resultatet av en förändring av det nuvarande systemet. Först menar personen att det finns en risk att själen i föreningen skulle försvinna men ändrar sig sedan. Personen menar vidare att fokus för föreningen är detsamma oavsett om man som ledare/instruktör får betalt eller ej. Denna fokus är träningen och vad man kan erbjuda motionärerna. Där skall de enligt denna person inte behöva ske någon förändring:

Kan ju vara lite så att den här själen skulle försvinna men varför egentligen? Det är ju verksamheten som sådan som skall vara kärnan i det hela på något sätt och vad vi kan erbjuda till våra motionärer och frågan är om det har någon betydelse då om man som ledare eller funktionär är avlönad. I7

5.6. Kommentar till resultatpresentationen

Resultaten visar på en intressant tendens i relationen mellan ledarnas engagemang och deras inställning till arvodet. Även om det inte går att dra några slutsatser om samband i en undersökning av det här slaget kan man ändå se intressanta mönster. Nedan har jag gjort två tabeller som visar hur mina resultat fördelar sig på de olika kategorierna. De

ledare/instruktörer som ej har citat som redovisats i resultatdelen om lön/arvode har jag satt inom parantes i tabell 2.

5.6.1. Tabell 2 - Fördelning av citat om engagemang

	För mig	För andra	För föreningen	För samhället
Varför?	2, 10, 7, 13	8, 11	4, 12, 3	1
Vad får man ut?	2, 10, 9, 7,	5, 6, 11, 12, 14	3	4
Betydelse?	10, 13	8, 14, 6	3	1, 4, 10

5.6.2. Tabell 3 - Fördelning av citat om arvode/lön

Arvode/lön	
Bättre	8, 12, (14)
Sämre	2, 9, 3, 1 (4, 6, 11)
Ingen förändring	13, 10, 7 (5)

Här ser man tydligt att de personer som tycker att det vore positivt att få en lön är samma personer som hänvisar till "För andra" när de talar om sitt engagemang. Eftersom de gör det för någon annan så är det rimligt med en lön, tycks vara logiken. De personer som istället knyter sitt engagemang till sig själva, till föreningen eller till samhället tenderar att se fördelar med att behålla arvodet på en låg nivå. Här kan man tänka sig att de antingen anser att de får ut så mycket för sin egen del att det är omotiverat med en lön, alternativt att de har en "ideell" inställning som inkluderar att man just verkar ideellt.

6. RESULTATANALYS

I detta avsnitt relaterar jag resultaten till den teoretiska referensramen som jag presenterat tidigare i denna uppsats.

Den bild som framträder när jympaledare/instruktörer i Friskis & Svettis talar om sitt engagemang och sina drivkrafter som ledare/instruktör har visat sig vara mångfacetterad. Dem som jag pratat med brukar inte, efter vad jag erfarit, diskutera dessa frågor. Dessutom kan intervjusituationen som kontext sätta ytterligare press på både mig som intervjuar och dem som jag talar med. Det kan också vara så att det engagemang och den motivation som är drivkraft till engagemanget som dessa personer besitter och jag diskuterar är av stark förtroghetskaraktär. Alla "vet" vad det handlar om men ingen kan riktigt sätta ord på vad det är för engagemang som verksamheten präglas av. Mångfacetterat är materialet på så sätt att jag upplever att människorna som befinner sig i denna praktik förhåller sig till dessa frågor på flera olika sätt.

Mitt undersökningsområde har börjat som en ren intressefråga hos mig. Därför vill jag i denna studie göra bilden så bred som möjligt. Detta för att få igång diskussion och reflektion ute hos Friskis&Svettis olika lokala föreningar med syfte på alla de aktivas ideella engagemang. Ännu en orsak till mina vida frågeställningar är att jag inte funnit tidigare forskning som behandlar just detta område. Trots de svårigheter det medför kan jag skönja vissa mönster. Det är utifrån dem jag presenterar mitt resultat och det är utifrån dem jag tar fäste i olika förhållningssätt till teoriernas användbarhet och relevans när det gäller att skapa förståelse för mina resultat, dvs. intervjupersonernas uttalanden. Jag vill dock tillägga att jag inte ser de

förhållningssätt som visar sig i mitt material som dikotomier, de går hela tiden in och ut i varandra och delar sig gärna sinsemellan.

Strukturen jag har i detta kapitel är att jag först relaterar de intervjuades svar till de frivillighetsprinciper Boström et al. (2004) skriver om. Därefter sätter jag svaren som inkom under intervjun i relation till Bronfenbrenners systemmodell. Detta görs genom att jag beskriver de fyra olika kategorier av svar som växte fram och hur ledarna/instruktörerna skriver in sitt engagemang i de olika nivåerna av systemmodellen. För att presentera en så tydlig bild som möjligt har jag lagt analysen på tvären i förhållande till resultatpresentationen och utgått från mina fyra frågeställningar i analysen och under varje fråga analyserat de fyra kategorier jag sett växa fram under arbetets gång. Dessa fyra är "För mig", "För andra", "För föreningen" och "För samhället". De tre första frågeställningarna, varför man engagerar sig, vad man får ut av engagemanget samt hur man ser på betydelsen av engagemanget, har jag relaterat till Decis self-determination theory samt dennes motivationsstege. Slutligen har jag analyserat diskussionen om lön/arvode mot Herzbergs tvåfaktorteori. Här under har jag delat upp analysen efter de tre kategorier som framträtt under arbetet, till det bättre, till det sämre samt ingen förändring.

6.1. Frivillighetsprinciperna och frivilligt, ideellt engagemang

I denna del av analysen knyter jag de intervjuades inställning till deras engagemang i föreningen till de tre frivillighetsprinciper som Boström et al. (2004) skriver om. Samtliga av de intervjuade sa att de själva hade *valt att bli* medlemmar i föreningen, trots att det finns de som fick upp ögonen för föreningen och ledar-/instruktörsrollen genom att det var någon annan som introducerade dem för den. På samma vis är de också samtliga medvetna om att de själva väljer om de vill *säga upp* sitt medlemskap och därmed sitt ideella engagemang. Dock finns en regel i ledarens/instruktörens kontrakt som stipulerar att nyutbildade ledare måste leda/instruera två pass i veckan i två års tid för att inte bli återbetalningsskyldig för kostnaden för den obligatoriska utbildningen. Då jag under intervjuerna frågade hur länge de tror de kommer att vara aktiva inom föreningen var det en av ledarna/instruktörerna, person I9, som kommenterade tvåårsregeln, som står beskriven ovan. Hon berättade att hon tror hon kommer att fortsätta ett bra tag, så länge hon är kvar i Göteborg. Samtidigt säger hon att hon har två år kvar att arbeta av sin utbildning och att det är ok. Enligt motivationsstegen i Decis Self-determination theory visar personen ovan tendenser som tyder på att hon återfinns inom det steg som heter *yttre motivation*. Hon fortsätter sitt ideella engagemang då det finns ett tvång för henne att, som hon själv uttrycker det, "arbeta av sin utbildning". Hon gör klart i det hon säger att det ideella engagemanget är begränsat i framtid beroende på andra yttre faktorer. Detta är just en av de paradoxer Boström et al. syftar till när de skriver om motsägelser i frivillighetsorganisationer såsom Friskis&Svettis. I och med att det finns förpliktelser och tvång kopplat till det frivilliga, ideella engagemanget så är det med ens inte helt frivilligt. Ställer man svaret ovan i relation till Bronfenbrenners systemmodell visar svaret tydligt att man kan hamna i olika system på samma gång.

Vidare var samtliga av de intervjuade medvetna om att de kunde *deltaga i alla aktiviteter* som föreningen anordnar men det var stor skillnad i vilken utsträckning detta skedde. En del av de tillfrågade hade engagemang som låg utanför själva ledar/instruktörsrollen som exempelvis styrelseledamot eller medlem i någon av de olika grupper som finns inom föreningen, såsom exempelvis lokalgruppen som letar nya lokaler där föreningen kan etablera sin verksamhet. Samtliga av de tillfrågade bekräftade att de var medvetna om att det existerade aktiviteter

utöver själva passen de genomför men de som ej engagerade sig i dessa menade att de var nöjda med den grad av ideellt engagemang de för närvarande lade ner i föreningen. Som exempelvis person I10 som berättar att han vet att det finns mycket inom föreningsidan som han skulle kunna få ut men att han inte har haft tid att engagera sig i den delen. Han fortsätter med att berätta att han vet att det finns och att han tycker det är jättepositivt men att han inte hinner med den delen. Skall man koppla detta till Decis Self-determination theory så är personen ovan helt enkelt *ej motiverad* till att delta i de aktiviteter som Friskis&Svettis erbjuder utöver passen. I och med att motivation saknas så sker ej ett sådant åtagande.

Vad gäller att *utöva inflytande* så finns det stora individuella skillnader mellan de olika ledarna/instruktörerna och hur de ställer sig till vilket inflytande de har över ledningen av och utvecklingen för föreningen. Detta är i enlighet med Bronfenbrenners (1979) tankar kring att samma miljö kan komma att betyda olika saker för olika individer, eftersom olika individer har olika förutsättningar och dessa samspelar med miljöförhållandena. Som person I3 som tycker att det går att påverka föreningen då hon jämför med sitt vardagsyrke där hon har en liten förmåga att påverka vad som sker. Hon säger att hon där känner sig maktlös då det bara är ekonomin som styr men att det inom föreningen verkligen känns som att hon kan påverka. Hon avslutar med att säga att hon upplever det som att det finns resurser inom föreningen och att förslag tas tillvara och lyssnas på. Hade ledaren ovan haft ett annat yrke eller annan arbetsgivare än den nuvarande hade det funnits en möjlighet att hon hade haft en annan inställning till hennes grad av påverkan på föreningen.

Det som är gemensamt bland dem som tycker att de har en möjlighet att påverka och utöva inflytande är att de upplever det som att det går att genomföra på en lokal nivå men att det är tveksamt om det går på en rikstäckande sådan. Som exempelvis person I7 som pratar om att hon tycker hon kan påverka på en lokal nivå och vet att möjligheten finns att påverka på en rikstäckande nivå men säger att hon är tveksam till vilken genomslagskraft det skulle ha. Bland dem som inte anser att de har möjlighet att påverka uppger ingen av dem att de har försökt utan att det snarare rör sig om att de själv har uppfattningen om att föreningen kan, som en av de intervjuade uttrycker det, vara lite stelbent. Detta leder, enligt vad jag erfar, till att de avstår från att försöka utöva inflytande över organisationen.

Den sista punkten bland de frivillighetsprinciper Boström et al. (2004) beskriver är att det bör finnas en *överensstämmelse mellan det individuella motivet för medlemskap och organisationens verksamhet och mål*. Också häri ligger en dubbelhet då organisationen är ett redskap för individen och vice versa. Denna dubbelhet upplever jag inte att någon av intervjupersonerna ger sken av att vara medvetna om under samtalen. Flertalet av dem talar kring hur föreningen är en "öppen" förening som välkomnar alla att delta i aktiviteterna. Det finns enligt vad de uppger, pass inriktade till alla typer av människor och efter alla smaker. Dock så uppger ingen att de på något vis känner sig utnyttjade av eller att de fungerar som ett redskap för föreningen.

6.2. För mig, För andra, För föreningen och För samhället

När resultatet av intervjuerna sammanställdes växte, som jag tidigare beskrivit, fyra olika kategoriseringar fram. Dessa fyra olika inriktningar är: För mig, För andra, För föreningen och För samhället. Som individ ingår man i, samspelar med och utvecklas i olika sociala sammanhang. Bronfenbrenner menar att man kan tala om fyra sådana system eller nivåer; mikrosystemet, mesosystemet, exosystemet och makrosystemet. Resultaten visar att ledarna

skriver in sitt engagemang i Friskis&Svettis i olika sådana system. Den första kategoriseringen hamnar, enligt Bronfenbrenners modell, i det system som kallas mikro. De som i sina svar uppgav att bakgrunden till engagemanget inom föreningen samt anledningen till att de fortsätter engagera sig grundade sig i utbytet för den egna personen, dvs. "För mig-kategorin", hamnar i detta första system. Bronfenbrenner menar att dessa personer, som i vissa situationer kan vara individfokuserade, ser sig själva som en i närmiljöerna i det mikrosystemet. De svar som hamnar här är sådana som visar på att de ser sig själva och den påverkan de själva bidrar med som den huvudsakliga faktorn i den egna närmiljön. Liksom person I13 som pratar om hur han står i mitten för sin egen skull och för att han ville bli ledare för att han kunde utföra rollen på ett bättre sätt än de andra han stötte på då han själv var motionär.

Liksom beskrivet ovan placeras även de som tillhör "För andra-kategorin" i det första systemet, mikro. Dock kan denna kategoris personer och deras svar, enligt mig, hamna mittemellan mikro- och mesosystemet beroende på hur nära relationerna mellan ledaren och motionärerna är. De påverkas och utvecklas i sin roll som ideellt engagerade ledare/instruktörer, enligt dem själva, dels med en av de andra närmiljöerna i mikrosystemet, som i detta fall är motionärerna, men motionärerna kan också placeras i systemnivå två, meso. Ser man exempelvis till uttalandet från person I14 menar den att det är motionärerna som är Friskis&Svettis och att det är dem hon är där för. Enligt mig placeras hon motionärerna i sitt svar närmare sig själv och sin egen person och därför hamnar ledare vars svar är liknande detta i första systemet, mikro. Jämförs detta med person I11 som talar kring engagemanget att få leda och träna motionärerna som kommer dit så hamnar, enligt mig, den här personens syn på "för andra" i mesosystemet. Detta då motionärerna i denna persons svar kan tolkas vara en separat grupp placerad utanför det närmsta systemet.

Den tredje kategoriseringen av intervjusvar, "För föreningen", är exempel på svar som kan knytas till den andra nivån i systemmodellen, meso. Dessa svar visar på individer, som i det de sagt under intervjun, har en fokus på relationen och den påverkan som individen och föreningen har på varandra och hur denna är avgörande för respektive grupps utveckling. Med detta menas att individens påverkan på föreningen har stor vikt för föreningens framtid och utveckling kommer se ut och vice versa. Som exempelvis det svar person I3 lämnat under intervjun. Hon talar om hur föreningen investerar i ledarna/instruktörerna samt motionärerna som även de är medlemmar som ett resultat av att de investerar med sin tid och motionärerna med sin medlemsavgift.

Den sista intervjusvarskategorin, "För samhället", är exempel på svar som lägger fokus på makronivån i systemmodellen. De är svar som visar på hur individen genom sitt beteende påverkar utvecklingen på en samhällsnivå och vice versa, dvs. hur samhället och centralt fattade beslut därav kan få konsekvenser på individnivå. Ett exempel på detta är det svar person I1 uttalade under intervjun. Han menar att han ser Friskis som en viktig del av samhället då föreningen och de som är engagerade däri får Sverige att börja röra på sig samt att föreningen skall vara öppen för alla samhällsmedborgare.

6.3. Varför väljer man att engagera sig i en ideell förening?

I analyserna av mina tre första frågeställningar relaterar jag huvudsakligen mina resultat till Decis motivationsstege.

6.3.1. För mig

Ser man bland de svar som lämnades under intervjun på de frågor som behandlade varför man väljer att påbörja ett engagemang inom en ideell förening som Friskis&Svettis, så representerar de olika steg på Decis motivationsstege. Det var endast två av de sex olika stegen som ej fanns representerade under denna kategori. Dessa två, som ej fanns representerade, var dels *ej motiverad* samt den som kallas *introjicerad motivation*. I övrigt finns svar från I10 som hör till det steg som heter *yttre motivation*. Denna ledare hade som anledning till sitt engagemang att han var kille i en kvinnodominerad miljö. Detta såg han, enligt vad som framgick av vad som sades, som en slags belöning, en sporre till att han valde att bli ledare. Även den typ av motivation som på Decis stege kallas *identifierad motivation* finns representerad. Ledare I7 pratar om att alla, inklusive hon själv, som är engagerade inom föreningen har ett intresse i att få lägga sig i och att vara med och påverka. Detta intresse är, enligt vad jag kan uttyda av vad hon säger, ett beteende som anses viktigt för hennes personliga mål. Vidare uttalade sig person I2 om hur hon blev frälst vid sin första kontakt med Friskis&Svettis och hur målet att bli ledare stakades ut mer eller mindre omgående efter denna första kontakt. Engagemanget i Friskis&Svettis blev något som, enligt Decis femte steg *integrerad motivation*, symboliserade något som var viktigt i hennes liv. Även det sista steget finns representerat bland intervju svaren. Det är person I7 som genom att utveckla sitt svar ytterligare uppger hur hon fick en nyfikenhet av att ta reda på vad ledaren kunde som inte hon kunde. Hon ville, som hon själv uppger, veta och hon ville kunna. Detta svar visar att ledaren ifråga har en motivation som enligt stegen kan klassas som *sann inre motivation*.

6.3.2. För andra

De svar som hamnade under kategorin med titeln ovan var endast två. Dessa två svar representerar två olika steg på Decis motivationsstege, dels *yttre motivation* samt *introjicerad motivation*. Det ena svaret, från I8, rör sig om att det verkade så roligt att möta motionärerna och det var den anledningen som gjorde att hon valde att engagera sig i föreningen. Detta ser jag som ett svar som visar på att beteendet hos denna ledare tyder på *yttre motivation*, dvs. att hon engagerar sig för den belöning det innebär att träffa motionärerna. Kan kanske också handla om att hon/han upplever möten med människor som en viktig del av livet och i så fall kan det handla om *integrerad motivation*. Det andra svaret som hamnade här, från person I11, är ett svar som enligt mig tyder på att denne ledarens motivation rör sig *introjicerad motivation*. Han ville egentligen inte bli ledare men det var andra som frågade upprepade gånger om han inte skulle bli det vilket ledde till att han påbörjade sitt engagemang. Detta lutar efter åt vad jag kan se att motivationen hamnar någonstans på det steg där beteendet härstammar från en slags skuld-känslor-liknande drivkraft. Dock kan svaret också härledas till *yttre motivation*, dvs. av att han engagerade sig som ledare på grund av tvång. Vad som kan uppmärksammas här är att det inte finns något svar som kan sägas hamna på någon av de övre tre nivåerna på motivationsstegen.

6.3.3. För föreningen

Under denna kategori återfinns, till skillnad från gruppen ovan, svar som enligt mig hör hemma på de tre översta nivåerna på Decis motivationsstege. Ingen av de undre tre nivåerna finns representerad. Person I3 pratar om hur det är viktigt för henne att få vara en del av någonting, speciellt något som är så positivt, både ur hennes och andras aspekt, som Friskis&Svettis. Detta svar tyder enligt vad jag utläser en motivation som ligger inom *identifierad motivation*, dvs. hon anser att det är viktigt för hennes personliga mål att engagera sig i föreningen. De andra två svaren är enligt mig svårare att kategorisera i stegen. De hamnar i en slags zon mellan *integrerad motivation* och *sann inre motivation*. Svaren ifråga kommer från person I4 respektive I12. I4 berättar om hur han växte upp i den ideella

idrottsrörelsen och hur engagemang i denna är något naturligt för honom. Likaså menar I12 att hon på liknande vis har varit engagerad som ideell ledare tidigare och att fortsätta vara det, fast i en annan förening, är något som kändes som en naturlig påföljd också för henne. Båda dessa svar placeras enligt mig med ena foten på det steg som visar att engagemanget inom Friskis&Svettis är något som är viktigt i deras liv, dvs. *integrerad motivation*, och en på steget som står för *sann inre motivation* i och med att det talar om engagemanget som en naturlig del av deras liv.

6.3.4. För samhället

Här återfinns endast ett intervju svar från person I1. Han säger att anledningen till engagemanget inom föreningen beror på en slags motreaktion mot alla de andra saker som symboliserar dagens samhälle, såsom pengahets, fetare svenskar samt stress. Denna form av motivation är enligt mig svårare att placera in i Decis steg. Svaret skulle, enligt mig, kunna placeras i fem av de sex olika stegen. (Alla förutom *ej motiverad*.) Dock skulle jag här vilja säga att det uttalande denna ledare gör borde vara ett bevis på *sann inre motivation* då personen engagerar sig som en motreaktion på allt negativt i samhället och vill därigenom göra en slags insats.

6.4. Vad får man ut av sitt engagemang?

6.4.1. För mig

Under denna kategori finns svar från samtliga nivåer förutom de två som också saknade representation i "för mig-kategorin" ovan. De nivåerna är *ej motiverad* och *introjicerad motivation*. Personerna I10 respektive I9 har båda lämnat svar som enligt mig passar in på steg fyra, *identifierad motivation*. I10 berättar att han ser både fysiska och mentala resultat av sitt engagemang i Friskis&Svettis och det är vad som kan utläsas ett viktigt mål för honom personligen. Likaså uppger person I9 att hon utvecklar sig själv som person genom att engagera sig i föreningen. Även detta är exempel på en person som motiveras av personliga mål genom sitt engagemang. Person I2 ser att Friskis&Svettis är hennes frizon från allt negativt hon stöter på i vardagen. Detta svar skulle jag vilja placera på steg fem, *integrerad motivation*, då det hon får ut symboliserar något som är viktigt i hennes liv. Bland mina citat finns en person som har lämnat svar, som enligt vad jag erfar, hör hemma på nivå sex i stegen. Person I7 menar att engagemanget är en del av den egna identiteten och att Friskis&Svettis har blivit en del av henne. Detta svar tycker jag hör hemma på det steg som kallas *sann inre motivation*.

6.4.2. För andra

Samtliga av svaren under denna kategori hamnar på nivå två, *yttre motivation*. Inte heller på frågan om vad man som ledare/instruktör får ut av sitt engagemang finns någon av de övre nivåerna respresenterade bland dessa som uppger att de engagerar sig för andra. Samtliga av svaren refererar till mötet med motionärerna och resultatet därav. Som exempelvis I6 som uppger hur hon blir glad av att motionärerna blir glada. Detta är den belöning hon ser att hon får ut av sitt engagemang. Även I12 berättar att den egna träningen är sekundär. Hon är ledare för motionärernas skull och det hon får ut är feedbacken från dem. I14 säger i sitt svar att motionärerna **ÄR** Friskis&Svettis och att det är dem som är det mest positiva med engagemanget i föreningen. Likaså person I11 ser sin belöning i att hjälpa motionärerna att få resultat och att få vara med och leda dem mot detta.

6.4.3. För föreningen

Även i denna kategori finns, liksom ”för föreningen-kategorin” i frågeställningen ovan, svar som hamnar högt upp på motivationsstegen. I denna kategori finns enbart svar från person I3, vars svar, enligt mitt sätt att se det, hamnar i en zon mellan nivå fyra och fem. Hon uppger att det hon får ut är att föreningen investerar i dem som är ledare och deras fortbildning i kombination med att Friskis&Svettis är ett forum där man kan påverka, bli sedd och lyssnad på. Detta är det hon får ut av sitt engagemang i föreningen. Enligt mig tyder svaren på att motivationen kommer från att hon dels får ut sådant som är viktigt för hennes personliga mål (nivå fyra) samt att det symboliserar något som är viktigt i hennes liv (nivå fem).

6.4.4. För samhället

Svaret under denna kategori som har lämnats av ledare I4, hör enligt mig hemma på nivå fem. Han talar om att det han får ut av sitt engagemang i Friskis&Svettis är det kollektiva ansvar som blir resultatet av hans långa engagemang i föreningen. Han syftar, enligt vad han själv uppger, till det sociala kontaktnät han byggt upp med andra motionärer och ledare i sin egen närmiljö och det sociala, kollektiva ansvar de tar för varandra. Exempel han gav på detta var att de ser efter varandras hus när någon är bortrest och tar reda på varför man uteblev från förra träningspasset. Detta är något som för person I4 är viktigt i hans liv och det han, enligt egen utsago, får ut av sitt engagemang.

6.5. Hur ser man på betydelsen av sitt engagemang?

6.5.1. För mig

Under denna kategori återfinns två intervjusvar. Dessa svar kommer från person I10 samt I13. Svaret från I13 hör enligt mig hemma på nivå tre i stegen. Denne man ser på betydelsen av sitt engagemang i Friskis&Svettis som en form av välgörenhet och menar att man **skall** engagera sig lite. Detta visar, enligt mig, på en slags *internaliserad skuld känsla* som han får utlopp för genom sitt engagemang och som också blir en av hans motivationsfaktorer. Person I10 berättar om hur han ser på engagemanget som kontrollerat. Han uppger att han får reda på hur mycket tid och energi hans engagemang ”kostar” i och med att Friskis&Svettis som organisation är så välstrukturerad. Det intryck jag får av detta svar är att det hör hemma på nivå fyra, dvs. att ledaren ser på betydelsen av engagemanget som viktigt för sina personliga mål. Detta pga. att jag får intryck av det han säger som att han tycker det är viktigt för honom att kunna bidra med sitt ideella engagemang men han uppskattar att han redan på förhand kan få besked om hur mycket ideellt engagemang han måste bidra med till föreningen.

6.5.2. För andra

Här under återfinns intervjusvar från tre personer. Intervjuperson I8 menar att hon genom att engagera sig i föreningen hjälper andra att komma igång att träna. Att genom att vara där och leda/instruera pass så får hon andra till att ta steget att komma igång. Detta är enligt mig ett uttalande som hör hemma på nivå två, *yttre motivation*, i motivationsstegen. Detta då jag tolkar det som att hon ser deras nya träningsvana som en belöning hon får genom att hon inspirerar dem till att starta densamma. Vidare finns här även svar från person I14. Hon talar, likt personen ovan, också om hur hon hjälper folk att komma igång och påbörja sin träning. Även nästa person, I6, fortsätter på liknande spår. Också hon menar att det är kul att kunna hjälpa andra och att ställa upp för motionärerna. Hon säger att det är kul att kunna ge dem någonting. Samtliga svar här skulle jag tolka, som jag uttryckt ovan, att de är svar som tyder på att dessa personer drivs av *yttre motivation*, dvs. att de får en belöning från motionärerna genom att de är engagerade som ledare/instruktörer.

6.5.3. För föreningen

Svaren under denna rubrik har lämnats av en och samma person, I3. Hon talar om hur Friskis&Svettis gör att man får känna sig som en del av någonting. Att föreningen har en social funktion och att den bidrager med en känsla av gemenskap. Att alla är välkomna att ta del och att vara del av den sociala gemenskap, den tillhörighet som föreningen innebär. Detta svar visar, enligt vad jag erfar, att personen motiveras av en slags *sann inre motivation*, dvs. det översta steget på motivationsstegen. Jag tolkar det som att hon drivs av den tillfredställelse det innebär att få vara med och bidra till den gemenskap som föreningen utgör och som i sin tur vem som helst får ta del av.

6.5.4. För samhället

Under denna rubrik finner vi svar från tre olika personer som uttalat sig om betydelsen av det egna engagemanget. Person I1 ser på betydelsen av sitt engagemang att han är med och bidrager till att få Sverige att röra på sig och tar därigenom ett samhällsperspektiv på det han säger. Han säger vidare att Friskis&Svettis därigenom blir en oerhört viktig del av dagens samhälle. Här skulle jag vilja säga att denna person har en *integrerad motivation*, dvs att det är något som är viktigt i individens liv. Han ser att det lilla han gör får betydelse för samhället i stort och det är vad som motiverar honom i hans ledarskap/instruktörskap. Även nästa person, I4, fortsätter på en liknande linje. Han talar om hur svenska folket behöver mer av den här friskvården och hur Friskis&Svettis har blivit en stark del av den icke tävlingsinriktade motionsrörelsen. Liksom personen ovan menar jag att också denna person motiveras av en *integrerad motivation* när det gäller hans ledarskap/instruktörskap. Detta då också denna person tillfredställs av att få vara med och påverka samhället, åt en enligt honom, positiv inriktning. Den sista personen, I10, vars uttalande hamnar under denna kategori talar om hur Friskis&Svettis har stor betydelse för folks välmående, för lokalsamhället och får resultat i allt från sjukvård till skatter. Likt de två personerna ovan, vill jag mena att även denna man drivs av slags *integrerad motivation* i sitt engagemang. Detta då han likt de två personerna ovan motiveras av att få vara med och påverka samhällets utveckling genom sitt engagemang.

6.6. Lön/Arvode

Nedan analyserar jag de svar som framkom under diskussionen kring lön/arvode, dvs. frågeställning fyra. Det handlade om huruvida ledarna/instruktörerna trodde att den ideella föreningen och det ideella engagemanget skulle förändras om man började avlöna dem för insatsen som ledare/instruktör. Jag har relaterat de inkomna svaren till Herzbergs Tvåfaktorteori.

6.6.1. Förändring till det bättre

Bland dem som trodde att föreningen skulle förändras till det bättre om man avlönade ledarna/instruktörerna återfinns exempelvis svar från ledare I8. Hon menar att man som instruktör skulle bli mer inspirerad till att göra ett bättre arbete och som skulle resultera i bättre pass och som i sin tur skulle leda till nöjdare motionärer. Hon berättar vidare att det är många timmar man lägger ner på sitt engagemang och det är ett omfattande jobb att vara ledare. Det svar denna ledare lämnar tycker jag man kan koppla till att hon är motiverad till sin roll som instruktör enligt den kategorien utav motivationsfaktorerna Herzberg kallar *prestation*. Då menar jag att svaret visar på att det verkar som hon delvis drivs av en vilja att prestera ett bra pass. Sitt missnöje med den nuvarande situationen, angående utbetalning av arvode, kan man enligt mig koppla till två av Herzbergs hygienfaktorer; *ekonomisk ersättning*

och *status*. Kopplingen till den första faktorn, ekonomisk ersättning, gör jag då hon uttrycker att den summa pengar som erhålls i nuläget ej är tillräckligt hög för att resultera i inspirerade ledare/instruktörer. Hon säger att skulle betalningen öka skulle också inspirationsgraden hos de engagerade öka. Den andra faktorn, status, gör jag koppling till då person I8 menar att en ökning av den ekonomiska ersättningen skulle leda till att fler skulle vilja engagera sig som ledare/instruktörer i föreningen och rollen skulle i och med detta få ett slags högre status jämfört med hur nuvarande situation ser ut.

Det andra svaret som har hamnat under denna underrubrik är från person I12. Hon menar att nuvarande ersättningen knappt täcker bensinkostnader och musikinköp. Vidare säger hon att hade man ökat ersättningen hade det lett till att man exempelvis kunde köpa mer musik och det skulle leda till att kvaliteten på föreningens utbud förbättrades. Av svaret som I12 har lämnat tycker jag mig se att hon bland annat är motiverad enligt *ansvarskategorin* bland Herzbergs motivationsfaktorer. Detta då hon enligt mig uppvisar ett stort ansvar för rollen som ledare/instruktör. Hon har ett ansvar för den uppgift hon har åtagit sig och hon vill att resultatet skall vara bra genom att hon exempelvis vill ha ett bra, omfattande musikval till sina pass. Med den nivån arvodet är på i dags dato uppfattar jag det som att hon inte uppnår den kvalitet på sina pass som hon skulle önska. Detta missnöje går, enligt mig, att koppla till dels *ekonomisk ersättning* men också *privatlivet* utav Herzbergs hygienfaktorer. Den första kopplingen gör jag då person I12 uttrycker hur hon tycker att ersättningsnivån är för låg för att täcka de utgifter hon har i samband med sitt engagemang som ledare. Detta är, enligt mig, en del i hennes missnöje med den nuvarande situationen. Den andra delen är privatlivet. Denna koppling gör jag då engagemanget i Friskis&Svettis kostar henne pengar i och med att hon uttrycker att det knappt ens täcker bensinkostnader. Detta innebär enligt mig att hon får använda annan inkomst för att finansiera sitt ideella engagemang. Detta upplever jag som hon finner är negativt och är den andra delen av hennes missnöje med den nuvarande situationen.

6.6.2. Förändring till det sämre

Under denna underrubrik i resultatdelen har jag redovisat svar från fyra ledare/instruktörer. Det första utav dem är från person I2. I sitt svar berättar hon att hon engagerar sig för att det är roligt och inte för att få betalt. Skulle man få mer betalt tror hon inte att man skulle engagera sig på samma vis som nu och liknar det vid situationen då man är provanställd och osäkerheten det bär med sig kontra när man är fast anställd och den trygghet som man känner då. Enligt vad jag ser kan man koppla denna ledares svar till *prestationer* samt till *arbetet i sig* utav motivationsfaktorerna. Den första kopplingen gör jag då hon berättar att hon får en tillfredställelse att engagera sig ideellt i föreningen. Den andra kopplingen gör jag då hon berättar hur hon tycker att engagemanget är roligt och det är därför hon gör det. Ser man till vilka hygienfaktorer man kan koppla hennes svar till angående resultatet av en ökad ersättning så är det *trygghet i arbetet*. Detta då hon gör en koppling mellan om man skulle bli avlönad som ledare/instruktör och den trygghet det innebär att vara fast anställd jämfört med om man är provanställd. Hon säger att hon inte tror man skulle engagera sig på samma sätt om man fick betalt. Enligt vad jag kan tyda av det uttalandet skulle det kunna betyda att man skulle bli mindre engagerad som avlönad ledare jämfört med en ledare med arvode.

Utifrån det som person I9 säger angående diskussionen kring lön kontra arvode är det enligt mig svårt att uttyda vilken/vilka av motivationsfaktorerna som driver henne till att trivas med engagemanget som ledare/instruktör. När det gäller hygienfaktorerna är det enligt mig *status* som är den faktor som hon menar skulle leda till missnöje och/eller vantrivsel. Hon berättar att hon tror att en situation där löner betalas ut till alla engagerade istället för arvode skulle leda till större konkurrens inom föreningen samt ett slags snobberi. Detta uttalande är enligt

mig möjligt att koppla till statusfrågan då jag tolkar uttalandet som att en sådan situation skulle resultera i att olika ledare/instruktörer konkurrerade med varandra och får därigenom olika statusnivåer som i sin tur resulterar i en snobbig stämning i föreningen.

Ledare I3 pratar om att hon skulle utföra sitt engagemang som ledare även om det inte gav någon form av betalning överhuvudtaget. Vidare menar hon att hon tror det finns en risk att man kan få in fel sorts föreningsmänniska som saknar den rätta föreningsandan om man börjar avlöna ledarna. Enligt vad jag kan utläsa skulle jag säga att denna person har en motivationsfaktor som är *arbetet i sig*. Detta då hon i sitt svar uttrycker att hon är intresserad av rollen som ledare/instruktör i sig och är ointresserad av om det genererar någon form av ekonomisk ersättning. Vilken hygienfaktor hennes svar, enligt mig, kan kopplas till är *organisationens politik* då hon menar att en förändring till avlönade ledare/instruktörer kan leda till att man får i personer som inte ligger i linje med organisationens anda, dvs. en fel sorts föreningsmänniska. Denna fel sorts person säger hon skulle möjligen engagera sig för betalningen i sig och inte för föreningens bästa.

Den sista personen vars svar hamnar under denna rubrik är person I1 som i sitt uttalande säger att en förändring till löner för ledarna/instruktörerna skulle resultera i att föreningen skulle bli som vilken annan näringsidkare inom motions-/gymindustrin som helst. Han menar att det som gör Friskis&Svettis unikt skulle försvinna. Även utifrån denna persons uttalande är det, enligt mig, vanskligt att se till vilken av motivationsfaktorerna detta skulle kunna kopplas. Vad gäller hygienfaktorerna ser jag dock en koppling till *organisationens politik*. Detta då personen talar om hur det unika som präglar organisationen idag skulle försvinna i och med att man ändrade ersättningssystemet. Det som är det positiva med det säregna som Friskis&Svettis representerar skulle ersättas av en mer likriktad, allmängiltig form av organisation.

6.6.3. Ingen förändring

Nedan har jag kopplat de svar som diskuterar kring ett oförändrat, osäkert och/eller ett icke betydelsefullt resultat av en förändring från arvode till lön mot Herzbergs tvåfaktorteori. I13 menar att det kan leda till en negativ, intern konkurrenssituation men samtidigt menar han att om man får dem som är bra ledare/instruktörer att leda fler pass så skulle kvaliteten på utbudet bli bättre. Detta svar kan ses som en kombination av person I12 som såg förändringen som en positiv förbättring som skulle leda till bättre kvalitet på utbudet och person I9 som såg negativa resultat som kan resultera i konkurrens mellan ledare. I och med att person I13 är ”dubbel” i sitt svar finner jag det vanskligt att göra en tydlig koppling till varken motivationsfaktorerna eller hygienfaktorerna. Vidare fortsätter person I13 med att diskutera kring att han tror att en högre ersättning till ledarna skulle leda till att motionärerna får betala en högre medlemsavgift vilket i sin tur gör att den nuvarande prisskillnaden mellan Friskis&Svettis och andra liknande aktörer skulle jämnas ut. Därmed tror han att man skulle tappa en stor del av motionärerna då en stor del av dem, enligt I13 är medlemmar i föreningen just på grund av de fördelaktiga priserna.

Likaså finner jag det vanskligt att koppla uttalandet från person I10 till Herzbergs tvåfaktorteori. Han säger att han nästan tycker arvodet kan kvitta och att man kunde ha fått något annat istället. Han menar att han inte tror att det är för arvodets skull man engagerar sig som ledare/instruktör. På ett vis kan man jämföra svaret från I10 med det från I3 ovan, som för sin egen del inte heller lade någon större vikt vid arvodet men samtidigt framgår ingen tydlig inställning till om I10 tycker att det skulle förändra föreningen till vare sig det bättre eller sämre. I och med detta finner jag det svårt att göra en tydlig koppling.

Samma sak gäller även det sista svaret under denna underrubrik som är från person I7. Hon menar först att det finns en risk att själen i föreningen skulle kunna försvinna vilket enligt mig kan kopplas till den hygienfaktor som kallas *organisationens politik*. Detta då hon menar att det som är stommen i den organisation som är Friskis&Svettis skulle kunna försvinna. Vidare fortsätter hon med ett ifrågasätta det hon själv säger angående själens försvinnande genom att tala om hur det inte borde ske då det skall vara verksamheten som sådan som skall vara kärnan. I och med att hon talar emot sig själv blir det, enligt mig, också i detta fall svårt att göra en tydlig, hållbar koppling.

6.7. Resultatdiskussion

Jag har nu försökt att lägga fram bilden av hur ledarna/instruktörerna inom Friskis&Svettis talar om sitt ideella engagemang och vad det är som driver och motiverar dem till att fortsätta. Trots att det emellanåt har varit vanskligt att göra bilden tydlig, tror jag ändå att läsaren kan se att det finns vissa mönster. Dessa kommer jag att diskutera nedan tillsammans med en del teorikopplingar på ett allmänt plan som relaterar till Friskis&Svettis som organisation samt de individer som är engagerade däri. Därefter har jag skrivit ett avsnitt som innehåller en del egna, allmänna reflektioner och tankar kring sådant som framkommit i resultatet.

6.7.1. Diskussion kring resultatanalysen

Om jag undersöker resultatanalysen närmare och försöker se till mönster som framkommit tycker jag mig se flera. Om jag först återkopplar till analysen av varför man engagerar sig i Friskis&Svettis, vad man får ut av engagemanget samt hur man ser på betydelsen av det egna engagemanget så upptäcker jag följande.

Under "För mig" återfinns svar från alla de olika stegen i Decis motivationsstege. Det enda, som av naturliga själv, inte förekommer är *ej motiverad*.¹⁶ Detta resultat talar sitt tydliga språk om man gör en koppling till Bronfenbrenners interaktionistiska perspektiv. Det som åsyftas är att det beteende man har är en funktion av samspelet mellan individen och miljön, dvs. att alla påverkas och påverkar av detta samspel. Med detta i åtanke är det enligt mig naturligt att alla har sitt eget, personliga motiv till sitt engagemang, speciellt med tanke på att alla svar i denna subkategori har ett utgångsperspektiv i "För mig".

I kategorin, "För andra", hamnar svaren från de intervjuade i samtliga fall på den nedre delen av motivationsstegen. Det steg som har störst representation är *yttre motivation*. Detta resultat är, enligt mig, också begripligt då rubriken på denna subkategori pekar åt detta håll. Det jag syftar till är att svaren som hamnar här representerar svar från ledare som motiveras till att engagera sig som ledare av de motionärer de möter i sin roll som ledare/instruktör. Ledarna/instruktörerna i denna grupp talar om hur de i mötet med motionärerna får ut belöningar av olika slag som är, vad de uppger vara, det mest positiva med deras engagemang. Enligt mig skulle det vara vanskligt, om inte omöjligt, att hamna på något av de tre översta stegen i motivationsstegen om den huvudsakliga inställningen till det egna engagemanget är att man gör det "För andra".

¹⁶ Detta steg återfinns ej under någon av underrubrikerna. Detta är, enligt mig, naturligt eftersom man då förmodligen inte skulle vara engagerad som ledare/instruktör inom Friskis&Svettis.

Om man ser till de uttalande som har hamnat under "För föreningen" hamnar samtliga på den övre delen på Decis motivationsstege. Vad detta kan bero på enligt mig, är att om man har "För föreningen" som sin drivkraft bakom sitt ideella engagemang, vill jag tro att det härstammar ur någon slags inre form av sann motivation eller motivation för något som anses viktigt i ens liv eller för ens personliga mål. De som uppger att de engagerar sig "För föreningen" har också under ett eller flera tillfällen av intervjun talat om ideellt engagemang och hur det är viktigt för dem, samt hur ideella organisationer är något som beskrivs med positiva ordalag.

Bland de svar som kategoriserades under "För samhället" kan man se ungefär samma tendens som under rubriken ovan. Även de personer vars svar hamnade här är från personer som under intervjun talade varmt om ideellt engagemang och den ideella föreningen. Vad motivationsstegen anbelangar hör svaren under denna rubrik också till de översta stegen som rör sig om *sann inre motivation*. Har man, likt ovan, samhällsperspektiv som grund till motivationen till sitt ideella engagemang är det, enligt mig, troligt att anta att det rör sig om att denna motivation är av en sann inre karaktär.

6.7.2. Den attraktiva frivilligheten

Tidigare i denna uppsats refererar jag till Boström et al. (2004) som menar att personligt engagemang inom den ideella sektorn ligger i linje med den individualisering som sker i samhället och där många finner det enklare att påverka en sådan typ av organisation än sin vardagliga arbetssituation. Detta tycker jag mig ha fått bekräftat av de svar som inkom under intervjun. På frågan om de som ledare/instruktörer upplevde det som att de hade möjlighet att påverka Friskis&Svettis som organisation och dess utveckling var det bara en av fjorton som inte såg att den möjligheten fanns. Samtliga av de andra menade att på en lokal nivå, dvs. Friskis&Svettis Göteborg mottas förslag, tankar och idéer mer än gärna av de ansvarig på kansliet. Flera av de tillfrågade upplevde det till och med som att de blev aktivt uppmanade av de ansvariga inom organisationen till att vara med och påverka och göra sin röst hörd i föreningen.

Att det i samhället sker en individualisering tycker jag mig också kunna se tecken på i resultatet av min intervjustudie. Om jag ser till de ledare/instruktörer som är nyast i sin roll i föreningen så tycker jag mig se en mer individfokuserad inställning till rollen som ledare/instruktör. Det är framförallt dessa personers citat som till största del utgör den del som heter "För mig" i resultatpresentationen. Möjligen är det en trend som kommer att fortsätta och som på sikt kommer att innebära att de som engagerar sig som ledare/instruktörer i allt mindre utsträckning kommer att prioritera det sociala utbytet som sker i föreningen som den största anledningen eller motivationen till deras engagemang. Kanske blir fokus i allt större grad på den egna personen och egna vinningar man kan göra på det personliga planet av att engagera sig.

6.7.3. Organiserad frivillighet

Ser man till vad Boström et al. (2004) skriver om den organiserade frivilligheten så menar de att frivillighetsorganisationen och individerna däri använder varandra för att nå sina mål. Dessa tendenser tycker jag kan vara lite vanskliga att se bland de svar jag fått under intervjuerna. Den ena aspekten av situationen, dvs. att man som ledare/instruktör använder Friskis&Svettis till att till viss del förverkliga sig själv och förlänga sin egen handlingskapacitet tycker jag mig se hos alla de som blivit intervjuade. Den andra aspekten, att föreningen utnyttjar dem som ett redskap, är det ingen som tar upp under intervjun. Möjligen rör det sig om en slags tyst vetskap om att så är fallet. Flera av ledarna pratar

exempelvis om att de inser att det skulle vara svårt att höja medlemspriserna och därigenom arvoden för då finns det risk att föreningen skulle tappa medlemmar till andra konkurrenter inom samma bransch. I och med att man är medveten om detta samband kan man, enligt mig misstänka att de är medvetna om att de är en bricka i ett spel på samma sätt som Friskis&Svettis blir en arena för dem att uppnå det de själva vill.

6.7.4. Kollektiv identitet

Enligt Melucci (1991) ser dem som engagerar sig i föreningar och organisationer, likt Friskis&Svettis, den kollektiva föreningen som en arena för en identitetsskapande process, dvs. att man skapar sig en identitet genom föreningen man är en del av. Detta hänger, enligt mig, också samman med den ena aspekten av vad Boström et al. (2004) skriver om paradoxen med frivillighetsorganisationer. Det jag syftar till är att man som ledare/instruktör använder föreningen till att skapa sin egen identitet. Samtliga av de intervjuade ledarna tangerar någon gång under samtalet området kring hur de genom sitt engagemang får bättre självförtroende, att de utvecklar sin personlighet och att den egna självkänslan blir starkare. Vidare talade flera om att deras engagemang gentemot andra de möter i sin omgivning har en positiv klang och det ses av dessa som ett positivt intresse. Friskis&Svettis blir på detta vis deras arena för personlig utveckling och identitetsskapande.

6.7.5. Psykiskt och fysiskt välbefinnande av aktivitet

Att Friskis&Svettis bedriver sin verksamhet inom idrotts-/motionsrörelsen menar flera av ledarna är en tacksam del av engagemanget. Man får härigenom tillbaka ett positivt välbefinnande i och med den fysiska aktivitet man utför under passen. Samtliga av ledarna/instruktörerna nämnde någon under intervjun om att de blir så glada, får en kick av att leda/instruera sina pass. Samt att de också ser hur motionärerna blir glada av att delta. Såsom exempelvis person I5 som uppger hur han triggas i sin ledarroll av glädjen från motionärerna när de responderar på den fysiska träningen. Vidare talades det en del bland de intervjuade om att de tror att detta är vad som gör att det är relativt enkelt att rekrytera nya ledare/instruktörer i och med att engagemang inom idrottsrörelsen har en positiv bild i vårt samhälle. Att ett sådant åtagande innebär att man bidrager med något för att försöka förbättra den allmänna folkhälsan.

6.7.6. Allmänna reflektioner kring resultat

Något som verkar vara en gemensam åsikt inom föreningen är det sociala utbytet som ledarna/instruktörerna uttrycker att de får genom sitt engagemang i Friskis&Svettis. Faktum är att samtliga av de intervjuade berättar, på ett eller annat sätt, hur gemenskapen mellan de som är medlemmar i föreningen, både ledare/instruktörer, motionärer samt andra aktiva, är en av motivationsfaktorerna bakom deras engagemang.

En tydlig tendens som framkom under intervjuerna är att ingen utav dem som räknas till den äldre delen av ledarna/instruktörerna tycker arvodet som betalas ut är av större vikt. Inte heller är det någon av dem som tillhör den grupp av ledare/instruktörer som tillhör de två urvalsgrupper som representerar de som varit med längst i föreningen som har denna inställning till arvodediskussionen. Intressant är, enligt mig, att se att båda de två som tror att föreningen skulle förändra sig till det bättre är under 30 år och hör därmed till den yngre kategorin av ledare/instruktörer. Likaså är de bland dem som tillhör den nyast tillkomna gruppen av ledare/instruktörer.

En annan intressant iakttagelse som jag gjorde under intervjuerna är att samtliga av ledarna/instruktörerna tror att motionärerna i väldigt liten utsträckning är medvetna om att det

är en ideell organisation de är medlemmar i. Här tror jag personligen att Friskis&Svettis Göteborg har något de måste arbeta med. Jag tror att föreningen skulle stärka sin roll ytterligare, dels internt men också externt, om man tydligare klargjorde för de egna medlemmarna samt samhället omkring att föreningen är driven av ideella krafter. Detta skulle enligt mig kunna leda till en starkare, mer attraktiv profil som jag tror man skulle kunna dra nytta av i konkurrensen med andra liknande aktörer inom samma bransch. Kanske skulle en sådan förstärkning av föreningens ideella identitet kunna leda till att det ideella engagemanget sätts i fokus och att diskussioner kring arvode/lön kommer att avta? En stor del av de tillfrågade ledarna/instruktörerna som intervjuades trodde att fler är medvetna om att det är en ideell förening man är medlem i som motionär, i mindre orter och samhällen runt om i Sverige. Där, menar flera av dessa ledare/instruktörer, har Friskis&Svettis en starkare, tydligare profil och har en än större del i medlemmarnas liv än föreningen i Göteborg som mer fungerar som ett ställe man går till för att träna.

Ytterligare en sak som jag lagt märke till under processen är att bland dem som går under titeln instruktör är fokus på den egna personen och dess utveckling mer framträdande än de som är ledare. Utav dem jag har intervjuat så är de som i störst utsträckning lägger vikt vid sig själva aktiva som instruktörer. Samma grupp, dvs. de som åsyftas när jag talar om instruktörer, talar mer kring prestation och mål än de som är ledare. De talar kring dels den egna men också motionärernas utveckling mot att bli bättre och att prestera mer. De som är ledare är i de svar jag har tagit del av i större utsträckning fokuserade på det sociala utbytet mellan dem och motionärerna än vad instruktörerna är. Vad jag kan tolka av svaren jag fick på mina frågor så värderar ledarna i min urvalsgrupp överlag det sociala i större grad än vad de som är instruktörer gör.

Ett mönster som jag noterade under arbetet är att samtliga utav de vars svar kategoriserades under rubriken "För mig" är från sådana som enbart leder/instruerar pass på anläggning A, som är den enda anläggningen i Göteborg centrum. Det är denna anläggning som har störst antal besökare, där föreningens kansli ligger och som anses vara föreningens huvudanläggning.¹⁷

Något som jag fann intressant är om det är ett sammanträffande eller ett mönster att samtliga av de ledare/instruktörer vars svar hamnade under kategorin "För samhället" var män. Anledningen till detta resultat är svårt att finna någon teoretisk koppling till.

En tanke som slog mig under arbetets gång är hur ideella de ledare/instruktörer egentligen är som tycker man skall betala ut en högre form av ersättning? Om jag ser till dem som under intervjuerna gav uttryck för denna inställning är det ingen av dessa personer som nämner att det ideella engagemanget i sig har en del i varför de är engagerade inom Friskis&Svettis. Bland deras svar förekommer istället fokus kring drivkrafter som har koppling till den egna personen. Dessa ledare/instruktörer talar kring effekter på det personliga planet av det engagemang de lägger ner i form av exempelvis personlig utveckling, kontakt med andra instruktörer, att få stå i centrum och träningens fysiska effekter.

¹⁷ Friskis&Svettis Göteborgs hemsida: www.friskissvettis.org/gbg (2005-02-18)

6.8. Slutdiskussion

Under denna rubrik diskuterar jag kring personlig kritik till mitt eget arbete samt ger förslag på vidare forskning inom ämnet.

6.8.1. Självkritik

De svårigheterna jag under arbetets gång har haft med denna uppsats har att göra med att arbetet från början till slut är en lärprocess. Om jag skulle göra om denna studie nu skulle den säkerligen få ett lite annorlunda utseende. Jag skulle förmodligen ha planerat frågorna till intervjuerna lite annorlunda och gjort samtalet lite friare och låtit de intervjuade vara med och styra samtalets utveckling på ett mer aktivt sätt. Likaså hade jag inte heller tagit mig an ett så brett område som jag nu gjort. Det skulle ha underlättat analysen och litteraturanknytningen. Nu överlåter jag åt andra att ta för sig av det jag har börjat nysta i och kanske utveckla de tankar och resultat som tagit form i denna uppsats.

6.8.2. Vidare forskning

Jag tycker att nästan varje frågeställning som jag har arbetat med i denna uppsats är värd en egen studie. I och med att mitt intresse, som från början handlade allmänt om drivkraften hos ideellt engagerade människor, utvecklade sig till att resultera i fyra frågeställningar till denna uppsats, blev resultatet inte så djuplodande som jag hade förhoppningar om från början. Kanske är en möjlig fortsättning att välja en av de fyra frågeställningarna och fördjupa sig i problematiken kring den.

Det finns flera områden inom Friskis&Svettis där jag ser möjliga, framtida forskningsobjekt. Ett som skulle vara intressant att undersöka närmare är de regelverk som finns knutna till föreningen och hur de går att kombinera med det ideella engagemanget. Det är i linje med de paradoxer som Boström et al. (2004) skriver existerar i det engagemang som sker i frivilligorganisationer. Exempel på detta är de kvalitetsmål man arbetar mot i samband med uppföljningar av alla ledare/instruktörers egenkomponerade pass eller de resultat man måste uppnå i samband med interna ledarutbildningar.

Ett annat intressant område att forska vidare inom är huruvida det skulle vara möjligt att göra en förening som Friskis&Svettis än mer ideell än vad den är i nuläget. Som situationen ser ut nu finns i föreningen i Göteborg heltidsanställda, avlönade personer som arbetar exempelvis på kansliet, i medlemservice samt som platschefer. Skulle det vara möjligt att ersätta dessa tjänster med ideell personal som arbetade utan ersättning? Hur skulle kvaliteten på detta arbete bli? Av vad som framkom under intervjuerna skulle samtliga av de jag talat med vara villiga att lägga ner mer tid och större engagemang i föreningen än vad de gör idag.

Det skulle även vara intressant att följa upp de som idag menar att de tycker att arvodet skall höjas och att det inte skulle få några negativa konsekvenser för föreningen. Anledningen till varför det skulle vara av intresse är att det inte var någon från de två urvalsgrupper som representerar de ledare/instruktörer som varit aktiva längst period som hade denna åsikt, utan alla kom från den grupp av ledare som hör till nytillskotten i föreningen. Blir man "Friskis&Svettisfierad" under tidens lopp? Är det så att dessa ledare/instruktörer kommer att förändra sin inställning efter den allmänt rådande? När i tid sker detta i sånt fall? Och hur? Eller är det så att det är en ny generation ledare/instruktörer som är på väg in som vill bli avlönade för sin insats trots att det är en ideell förening de engagerar sig i?

Likaså skulle det kunna bli intressant med en undersökning som behandlar lojalitet och inställning till det egna engagemanget och som jämför hur det ser ut hos olika aktörer inom samma typ av bransch. Exempelvis om man jämförde ledare/instruktörer inom Friskis&Svettis med ledare/instruktörer hos exempelvis Korpen, SATS, World Class eller andra liknande idkare inom tränings-/motionsområdet.

6.8.3. Slutord

Nu har jag kommit till den sista punkten i denna uppsats som är själva slutordet. Min förhoppning är att denna uppsats kan inspirera till nya frågeställningar och reflektion över hur Friskis&Svettis Göteborg kan förstärka drivkraften hos sina ledare/instruktörer för att säkerställa sin verksamhet. Kanske kan uppsatsen leda till att föreningen kan utveckla sin verksamhet till att bli än mer ideell samt/eller underlätta för föreningen vid framtida rekryteringar utav nya ledare/instruktörer samt övriga ideella funktionärer.

Det har varit en lång och lärorik process som har utmanat mig och mitt tänkande. Jag har genom arbetet med uppsatsen börjat se på mitt eget och andras ideella engagemang med än större grad av imponering. Det arbete som varje dag sker i ideella organisationer runtom i vårt samhälle och andra samhällen i världen är något som är beundransvärt och inspirerande.

7. LITTERATURFÖRTECKNING

Litteratur

- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Bandura, A. (1994). *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4). New York: Academic Press.
- Biddle, S., Fox, K. & Boutcher, S. (2000). *Physical activity and psychological well-being*. London: Routledge.
- Biddle, S. & Mutrie, N. (2001). *Psychology of Physical Activity: Determinants, Well-being and Intervention*. London: Routledge.
- Boström, M., Forsell, A., Jacobsson, K. & Tamm-Hallström, K. (2004). *Den organiserade frivilligheten*. Malmö: Liber Förlag.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Dahlkwist, M. (2004). *Hantera din stress - en utvecklingsguide och faktabok*. Malmö: Liber Förlag.
- Deci, E. (1992). On the nature and function of motivation theories. *Psychological Science*, 3,167-71.
- Elbe, L. (1999). *Möten med mening – tankar om ideellt arbete bland unga*. Stockholm: Stiftelsen Konung Gustaf V:s 90-årsfond.
- Engberg, J. (1986). *Folkrörelserna i välfärdssamhället*. Umeå: Statsvetenskapliga Institutionen, Umeå Universitet.
- Engström, L-M. (1999). *Idrott som social markör*. Stockholm: HLS Förlag.
- Eysenck, M. (2000). *Psykologi/Ett integrerat perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Flick, U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research*. London: SAGE.
- Hassmén, P., Hassmén, N. & Plate, J. (2003). *Idrottspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Herting, A. (1999). *Stressens olika ansikten*, Statens Folkhälsoinstitut.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1993). *Motivation to work*. New York: Transaction Publishers.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw Hill.

- Melucci, A. (1991). *Nomader i nuet. Sociala rörelser och individuella behov i dagens samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Nationalencyklopedin, Band 6. (1991). Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker AB.
- Nationalencyklopedin, Band 9. (1992). Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker AB.
- Nordin, B. (1994). *Handbok för handlingskraftiga*. Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan.
- Putnam, R. (1996). *Den fungerande demokratin*. Stockholm: SNS Förlag.
- Rydqvist, L-G. & Winroth, J. (2002). *Idrott, friskvård, hälsa och hälsopromotion*. Farsta: SISU Idrottsböcker.
- SATS Holding AB. (2004). *Årsredovisning 2003 SATS Holding AB*. Stockholm: SATS Holding AB.
- Statens Folkhälsoinstitut. (2004). *Levnadsvanor och hälsa*. Rapport 2004:48. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Thörnberg, E. (1943). *Folkrörelser och samhällsliv i Sverige*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vallerand, R., Pellétier, L., Blais, M., Sénécal, C. & Vallieres, E. (1992) The academic motivation scale: A measurement of intrinsic, extrinsic, and motivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52: 1003-1017.
- Weinberg, R. & Gould, D. (1999). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Champaign IL: Human Kinetics.
- WHO. (2004). *Young people's health in context - Health behaviour in school-aged children. International report from the 2001/2002 survey*. World Health Organization.
- Wijkström, F. & Lundström, T. (2002). *Den ideella sektorn*. Stockholm: Sober Förlag.

Hemsidor

- Folktandvården i Göteborg: www.folktandvarden.goteborg.se
- Friskis&Svettis: www.friskissvettis.se
- Friskis&Svettis Göteborg: www.friskissvettisorg/gbg
- Karolinska Institutet, Stockholm: www.overvikt.ki.se
- Opitz Plastikkirurgiska klinik: www.plastikkirurgi.com
- Stadium AB: www.stadium.se
- Svensk Innebandys Officiella hemsida: www.innebandy.se

Bilaga 1

Redovisning av intervju med Intervjuperson 1

1. Hur länge har du varit aktiv inom F&S?
I1: Jag har varit aktiv som ledare sedan 1994, vilket blir 11 år. Var med som motionär i ett år innan jag blev ledare.
2. Ungefär hur mycket tid per vecka lägger du i genomsnitt ner på ditt engagemang?
I1: Oj... Det blir väl runt 4-5 timmar i snitt.
3. Vad fick dig att en gång i tiden vilja engagera dig som ledare inom F&S?
I1: Blev tillfrågad om jag var intresserad av en av dem som redan var ledare. Han tyckte att jag verkade vara rätt ledartyp för Friskis. Jag hade inte tänkt på att bli ledare så mkt innan han frågade mig men därefter blev jag väldigt sugen på det.
4. Får du ut något mer förutom träning utav ditt medlemskap/engagemang?
I1: På ngt vis får jag en känsla av att jag bidrar med något till samhället om du förstår vad jag menar? Det handlar så himla mycket om pengar, stress och svenska folket som blir fetare för varje dag och det känns skönt att bidra med något som ligger i rak motsats till allt det där. Sen har vi väldigt kul i ledargrupperna när vi hittar på saker ihop.
5. Varför är du fortfarande engagerad inom F&S?
I1: Det är samma som jag just sa. Det är väldigt kul samt att det blir på ngt vis en garanti att jag får tränat själv. Svårt att smita undan om det är jag själv som leder passet.
6. Vad är det bästa/mest givande med engagemanget i F&S?
I1: Det bästa... Skulle säga att det är all glädje och energi jag får tillbaka av dem som går på mina pass. Man kan ha en dålig dag men när man möts av alla jympasugna människor så får jag så himla mycket energi och att det är en ideell förening. Sen är det sociala så himla kul och positivt.
7. Vad är det sämsta/mest negativa med engagemanget i F&S?
I1: Det sämsta är att det är så många som inte vet att de är medlemmar i en ideell förening, dvs att det inte är ett företag och vi som ledare inte får betalt utan gör det på vår fritid. Det är synd. Tror folk skulle uppskatta Friskis ännu mer om de visste det.
8. Hur länge tror du att du kommer fortsätta vara engagerad inom F&S?
I1: Så länge jag orkar. Det blir till kroppen säger ifrån. Förhoppningsvis dröjer det länge till dess.
9. Skulle du vara villig att lägga ner ännu mer tid?
I1: Nja... Det är ganska lagom som det är nu när jag kör 3 pass i veckan och med allt som kommer därtill med förberedelser, möten och resor till och från pass. Svårt att hinna mer med jobb och allt annat som tar tid. Lite till skulle jag dock kunna tänka mig att hinna med.
10. Upplever du det som om du har möjlighet att påverka organisationen och dess utveckling?

I1: Ibland. Det kan emellanåt kännas som Friskis är en rätt trögrodd förening i och med att allt måste gå via Riks. På lokal nivå har man absolut möjlighet att påverka. Jag går dock inte för ofta på årsstämman så jag får väl skylla mig själv lite. Kansliet är väldigt mottagliga för förslag men sen vet jag inte riktigt vad som händer med dem efter de har mottagits.

11. Varför tror du så många människor väljer att engagera sig ideellt (som ledare, värdar, styrelseledamöter) i F&S?

I1: Tror att det är samma anledning som jag själv, dvs att man vill göra något för samhället på något vis. Tror att många kombinerar den insatsen med sin egen träning. Blir liksom nytta med nöje.

12. Uppfattar du att motionärerna/deltagarna i F&S aktiviteter tänker på att det är en ideell förening? (Vad tror Du att Ditt engagemang betyder för deltagarna?)

I1: Nej, jag tror inte det. Många man pratar med blir förvånade när man berättar att Friskis är ideellt. De trodde liksom att vi ledare fick bra betalt för våra pass. Tycker Friskis skulle vara mycket bättre på att marknadsföra att det rör sig om en ideell förening.

13. Hur ser Du på F&S verksamhet som ett samhällsfenomen? Anser Du att F&S betyder något särskilt för lokalsamhället? I sånt fall; Vad då?

I1: Friskis är en oerhört viktig del av dagens samhälle. Mycket för att man får Sverige att röra på sig samt att det finns något för alla. Det finns exempelvis pass för personer med rörelsehinder, funktionshinder, små barn, seniorer, såna som väntar barn, såna som precis har fått barn osv, osv. Det finns något för alla. Det blir... det blir liksom som ett litet mini-samhälle.

14. Hur tror du F&S framtid ser ut med avseende på det ideella engagemanget? Tror du man kommer kunna fortsätta driva föreningen ideellt även i framtiden?

I1: Jag tror att det kommer fortsätta precis som det är nu. Tror inte det kommer behöva förändras. Givetvis kommer man behöva successivt höja ersättningen till ledarna i samma utsträckning som allt blir dyrare men i övrigt tror jag Friskis är här för gott.

15. Skulle föreningen/F&S se annorlunda ut om man avlönade ledarna? Hur?

- Bättre? Motivera!
- Sämre? Motivera!

I1: Tror det skulle bli till det sämre om man började avlöna ledarna. Tror att det ideella är det som verkligen... gör Friskis unikt i dagens läge som samhället ser ut. Träning kan man hitta på så många olika ställen men jag tror det ideella är vad som gör att Friskis erbjuder en helt annan glädje och stämning på sina pass. Skulle man börja avlöna skulle Friskis bli som vilket annat träningsföretag som helst.