

# VARFÖR VOLONTÄRARBETA?

– EN KVALITATIV FALLSTUDIE OM  
FESTIVALVOLONTÄRERS MOTIVATIONSFAKTORER

Examensarbete – Kandidat  
Företagsekonomi

Susanne Granstedt  
Ellen Holmström  
Vendela Källström

2018: VT2018KF09



HÖGSKOLAN I BORÅS

## **Förord**

Vi vill först och främst tacka de respondenter som tog sig tid att delta i studien och därmed gjorde den möjlig för oss att genomföra. Tack för att ni lät oss ta del av Era erfarenheter och åsikter. Ert deltagande är mer än väl uppskattat av oss!

Vi vill även tacka West Pride och Team Göteborg som hjälpte oss att komma i kontakt med respondenterna. Vidare riktas ett stort tack till våra respektive som har stått vid vår sida, uppmuntrat oss och trott på oss i alla lägen.

Till sist vill vi tacka vår handledare Erik Lundberg som hjälpt oss med konstruktiv kritik under arbetets gång.

Susanne Granstedt, Ellen Holmström och Vendela Källström

Göteborg, 15 Maj 2018

**Svensk titel:** Varför volontärarbete?

**Engelsk titel:** Why volunteer?

**Utgivningsår:** 2018

**Författare:** Susanne Granstedt, Ellen Holmström, Vendela Källström

**Handledare:** Erik Lundberg

## **Abstract**

In a society where the event industry is growing, it is of importance to understand what motivates individuals to work voluntarily. Many events would not be possible to accomplish without the work of volunteers. The purpose of this study is to gain knowledge of how the instrumental (external) and intrinsic (internal) motivational factors influence individuals to work voluntarily. The study was conducted with a qualitative method and data was collected through seven semi-structured interviews. The study's respondents consisted of individuals who previously have worked as volunteers. Furthermore, all of them will volunteer at EuroPride 2018. The result demonstrated different experiences regarding the instrumental motivation factors and more unanimous answers regarding the intrinsic factors. However, belonging to a community was a recurring theme highlighted by all respondents. It was clear in the study how the intrinsic motivation factors were well-rooted within the respondents, while the instrumental motivational factors were more viewed as a bonus that embellished life. This study will be presented in Swedish.

**Keywords:** *Instrumental motivation, Intrinsic motivation, Volunteer, Pride, Festival*

## Sammanfattning

I ett samhälle där eventindustrin är växande är det av stor vikt att få förståelse för vad som motiverar individer till att arbeta volontärt. Många evenemang skulle inte gå att genomföra utan volontär arbetskraft. Syftet med denna studie är att få förståelse för hur de instrumentella (yttre) och intrinsikala (inre) motivationsfaktorerna påverkar individer till att arbeta volontärt. Studien genomfördes med en kvalitativ metod och data samlades in genom sju semistrukturerade intervjuer. Studiens respondenter bestod av individer som tidigare arbetat volontärt. Vidare ska samtliga av respondenterna arbeta volontärt för EuroPride 2018. Resultatet påvisade mer skilda upplevelser gällande de instrumentella motivationsfaktorerna och fler enstämmiga svar gällande de intrinsikala faktorerna. Gemenskap var dock ett återkommande tema som samtliga respondenter belyste. Det framgick tydligt i studien hur de intrinsikala motivationsfaktorerna fanns väl förankrade och djupt rotade hos respondenterna, medan de instrumentella motivationsfaktorerna mer sågs som en bonus som förgyllde tillvaron.

**Nyckelord:** *Instrumentell motivation, Intrinsikal motivation, Volontär, Pride, Festival*

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>- 1 -</b>
1.1	BAKGRUND .....	- 1 -
1.2	PROBLEMDISKUSSION OCH TIDIGARE FORSKNING .....	- 1 -
1.3	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING .....	- 2 -
1.3.1	<i>Syfte</i> .....	- 2 -
1.3.2	<i>Forskningsfrågor</i> .....	- 2 -
<b>2</b>	<b>TEORETISK REFERENSRAM</b> .....	<b>- 3 -</b>
2.1	MASLOWS BEHOVSPYRAMID .....	- 3 -
2.2	HERZBERGS MOTIVATIONSMODELL .....	- 4 -
2.3	INSTRUMENTELLA OCH INTRINSIKALA VÄRDEN .....	- 5 -
2.4	CENTRALA BEGREPP I STUDIEN .....	- 6 -
2.4.1	<i>Volontär</i> .....	- 6 -
2.4.2	<i>Motivation</i> .....	- 6 -
2.4.3	<i>Instrumentell motivation</i> .....	- 7 -
2.4.4	<i>Intrinsikal motivation</i> .....	- 7 -
<b>3</b>	<b>METOD</b> .....	<b>- 7 -</b>
3.1	VAL AV METOD .....	- 7 -
3.2	AVGRÄNSNING .....	- 8 -
3.3	FALLSTUDIE AV WEST PRIDE OCH STOCKHOLM PRIDE .....	- 8 -
3.4	URVAL .....	- 8 -
3.5	GENOMFÖRANDE AV INTERVJUER .....	- 9 -
3.6	BEARBETNING AV INSAMLADE DATA .....	- 10 -
3.7	ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	- 10 -
<b>4</b>	<b>RESULTAT</b> .....	<b>- 11 -</b>
4.1	INSTRUMENTELLA RESULTAT .....	- 12 -
4.1.1	<i>Fysiologiska behov</i> .....	- 12 -
4.1.2	<i>Trygghet &amp; Säkerhet</i> .....	- 12 -
4.1.3	<i>Sociala behov</i> .....	- 15 -
4.2	INTRINSIKALA RESULTAT .....	- 17 -
4.2.1	<i>Självkänsla</i> .....	- 17 -
4.2.2	<i>Självförverkligande</i> .....	- 18 -
<b>5</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>- 19 -</b>
5.1	METODDISKUSSION .....	- 19 -
5.2	RESULTATDISKUSSION .....	- 21 -
5.2.1	<i>Instrumentella resultat</i> .....	- 21 -
5.2.2	<i>Intrinsikala resultat</i> .....	- 23 -
<b>6</b>	<b>SLUTSATS</b> .....	<b>- 25 -</b>
6.1	FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING .....	- 25 -
<b>7</b>	<b>REFERENSER</b> .....	<b>- 26 -</b>
<b>8</b>	<b>BILAGOR</b> .....	<b>- 29 -</b>
8.1	BILAGA 1 - UTSKICK TILL VOLONTÄRER ATT DELTA I FOKUSGRUPPER .....	- 29 -
8.2	BILAGA 2 - INTERVJUGUIDE .....	- 30 -

# 1 Inledning

---

*Detta kapitel presenterar studiens bakgrund, problemdiskussion samt tidigare forskning. Kapitlet tar även upp studiens syfte och frågeställning.*

---

## 1.1 Bakgrund

Evenemangsindustrin är en växande industri och att arrangera och genomföra evenemang kräver mycket personal. Framför allt i genomförandefasen av evenemang är behovet av volontärer extra påtaglig (Andersson, Larsson & Mossberg, 2009; Bang & Ross, 2012).

Volontärer är ovärderliga resurser för evenemangsindustrin och rekryteringen av dessa är en viktig del för ett framgångsrikt evenemang. Volontärer bidrar till evenemang med kunskap, erfarenhet, tid och arbetskraft. Volontärer erbjuder kompetens och vilja att bidra utan kompensation i form av lön (Ralston, Lumsdon & Downward, 2005).

Det växande behovet av volontärer kan exemplifieras med Göteborg som evenemangsstad och arena för flera Hallmark-evenemang såsom EuroPride 2018, Volvo Ocean Race 2018, (Göteborg & Co., 2018) samt Way Out West 2018 (Way Out West, 2018). Även Stockholm arbetar aktivt med evenemang för att attrahera till sig turism. Popaganda och Summerburst är två exempel på större evenemang som årligen lockar till sig stora mängder publik (Visit Stockholm, 2018). Därför är det av stor vikt och relevans att forska djupare i vad som motiverar individer att arbeta volontärt.

I år kommer megaevenemanget EuroPride till Sverige för tredje gången och för första gången någonsin kommer det att vara ett delat värdskap mellan två städer; Stockholm och Göteborg. Detta innebär att festivalerna Stockholm Pride och West Pride tillsammans arrangerar EuroPride 2018 (West Pride, 2018). Det blev med den anledningen intressant att studera motivationsfaktorerna hos de individer som arbetar volontärt för West Pride och Stockholm Pride, eftersom festivalernas behov av volontär arbetskraft är större än någonsin.

## 1.2 Problemdiskussion och tidigare forskning

Det finns mycket forskning om motivationsfaktorer för volontärarbete inom sport- och megaevenemang (Skille & Hanstad, 2013; Uchermann, 2011; Wang, & Yu, 2015; VanSickle, Pierce & Diacin, 2015; Alexander, Kim & Kim, 2012; Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014). Studiens forskningsbakgrund visar att det är färre studier som undersökt vad som motiverar individer att arbeta volontärt inom festivalbranschen. Flertalet av de studier som ligger till grund för denna studie baseras av kvantitativa metoder som undersöker påverkande faktorer för motivation hos en volontär, som exempelvis *instrumentella* och *intrinsikala* värden, vilket går att översättas till *yttre* och *inre* motivationsfaktorer (Lee, Reisinger, Kim & Yoon, 2014). Thorborg förklarar dessa två begrepp med att de inre faktorerna är en behovstillfredsställelse, dvs. den inre lusten att göra något. De yttre faktorerna förklarar att motivationen kommer från en yttre belöning, exempelvis genom lön, befordran, status etc. (Thorborg, 2011).

Costa, Chalip och Green (2006) menar på att antalet evenemangsvolontärer har minskat, trots att värdet av volontärens roll i ett evenemang uppmärksammas allt mer. Costa, Chalip och Green förklarar att det är färre aktiva volontärer idag. Samtidigt arbetar volontärerna längre arbetstimmar än vad de gjorde förr. Betydelsen av att förstå innebörden av vad som motiverar individer till att engagera sig volontärt är ett tema som diskuteras mycket i tidigare forskning (Pi, Lin, Chen, Chiu & Chen, 2014; Wang & Yu, 2015; Güntert, Neufeind & Wehner, 2015; Bachman, Backman & Norman, 2014). Denna forskning hävdar att det är högst väsentligt att en organisation är medveten om volontärernas individuella mål och förväntningar och erbjuder dem arbetsuppgifter som gynnar dessa. Vidare hävdar forskningen att motivationen hos volontärerna ökar när deras arbetsbelastning och arbetsysslor harmoniserar med deras egna önskemål (Ibid.). Forskning visar att individer som arbetar volontärt anförtror sig till organisationer och dess värdegrund då de själva anser att det är viktigt att själva bidra för den fortsatta utvecklingen av organisationen och vad den står för. På så vis kan volontärer vara mer engagerade än den personal som är avlönad (Bang & Ross, 2012). Tidigare forskning påvisar även att de individer som har ett intresse som överensstämmer med evenemangets syfte tenderar att visa större motivation till att arbeta volontärt. (Pi et al. 2014).

Studier visar även att individer väljer att arbeta volontärt för att förstärka sin meritförteckning, vilket de hoppas på ska generera bättre karriärmöjligheter (Treuren, 2014). Via volontärarbetet kan individen komma in på ett fält som den inte hade haft möjlighet att komma in på annars. Volontäryrket ger på så vis möjligheter till att knyta nya kontakter och skaffa erfarenheter inför framtida yrkesval. Det kan även se attraktivt ut på en persons yrkesprofil att denne har arbetat volontärt och på så vis engagerat sig för att gynna samhället (Ziemek, 2006).

Annan forskning har tagit sin grund i individens livssituation och var de befinner sig i livscykeln och undersökt hur detta påverkar individens motivation att arbeta volontärt (Nesbit, 2012). Vikten av den sociala aspekten och sökandet efter en social tillhörighet har även visat sig varit en motivationsfaktor till att individer valt att arbeta volontärt (Treuren, 2014; Lee et al. 2014; Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014). Forskning visar även att individer väljer att arbeta volontärt för att skaffa vänner, ha kul och söka sociala fördelar (Treuren, 2014; Lee et al. 2014; Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014). Flera studier visar att en hög motivationsfaktor beror på en vilja till att bidra till samhället eller organisationen samt att volontärer drivs av att vara en del av ett lyckat och framgångsrikt evenemang. (Güntert, Neufeind & Wehner, 2015; VanSickle, Pierce & Diacin, 2015; Treuren, 2014). Det som tidigare forskning tangerat och vidare resulterat till om instrumentella och intrinsikala motivationsfaktorer, kommer denna studie att vidare utforska för att på så vis erhålla en bredare insikt, förklaring och förståelse för hur dessa faktorer motiverar individer att arbeta volontärt.

## **1.3 Syfte och frågeställning**

### **1.3.1 Syfte**

Studiens syfte är att få en djupare förståelse för hur de instrumentella och intrinsikala motivationsfaktorerna tar form och påverkar individer att arbeta volontärt.

### **1.3.2 Forskningsfrågor**

Fråga 1: Hur påverkar instrumentella motivationsfaktorer individer till att arbeta volontärt?

Fråga 2: Hur påverkar intrinsikala motivationsfaktorer individer till att arbeta volontärt?

## 2 Teoretisk referensram

---

*I detta kapitel presenteras teorier kring individers motivationsfaktorer samt ger en beskrivning av centrala begrepp i studien.*

---

För att på ett tydligt sätt få förståelse för hur de instrumentella och de intrinsikala motivationsfaktorerna påverkar individer till att arbeta volontärt, kommer studiens teoretiska referensram att grundas på Maslows och Herzbergs motivationsteorier. Både Maslow och Herzberg var framstående teoretiker inom sina forskningsområden.

### 2.1 Maslows behovspyramid

Abraham Maslow (1908–1970) förklarade med hjälp av sin framtagna modell (se fig. 1) hur de mänskliga behoven prioriteras och varför människor drivs och motiveras av olika behov vid olika tidpunkter. Maslow menade att en människas samtliga behov kan delas in i fem steg där varje steg har en specifik nivå av prioritering. Behoven kan därmed samexistera, dock blir behoven i de högre stegen inte påtagliga för individen förrän de lägre placerade behoven är uppfyllda (Kotler, Armstrong & Parment, 2013) Vidare menar Maslow att om en konflikt uppstår mellan två behovsnivåer kommer den lägre nivån alltid att vinna eftersom nivåerna kräver att det föregående steget är uppfyllt (Thorborg, 2011).

De nedersta stegen i pyramiden betraktas som mer eller mindre självklara medan de två översta stegen behandlar ego-behov och självförverkligande. Det syftar på att människan söker efter livskvalitet i form av upplevelser. Maslow menar vidare att människan är mycket angelägen att lägga ner resurser, både fysiska och ekonomiska, på att ständigt förbättra sin tillvaro (Thorborg, 2011).



Fig. 1. Maslows behovspyramid. Inspirerad av Thorborg (2011).



Den viktigaste iakttagelsen med Maslows pyramid är att behovsstrukturen är helt individuell. Han studerade varför en del människor spenderar mer tid på att säkra personlig trygghet medan andra söker efter uppskattning från sin omgivning eller självförverkligande. Vidare menade Maslow att varje människa har en selektiv perception, vilket betyder att varje individ ser subjektivt på världen och skapar sig sin egen uppfattning. Denna uppfattning speglar därefter våra individuella behov och vår motivation i olika sammanhang (Thorborg, 2011).

## 2.2 Herzbergs motivationsmodell

Psykologen Frederick Herzberg (1923–2000) intresserade sig för motivationsfaktorer och forskade vidare i bland annat Maslows studier om behov. En aspekt som skiljer Herzbergs forskning från Maslows är att Maslow utgick från enskilda individer medan Herzberg studerade företag och deras möjligheter att motivera sina anställda (Thorborg, 2011). Herzbergs teori delar in en individs motivation i *hygienfaktorer* och *motivationsfaktorer* (se fig. 2). Till hygienfaktorer sammankopplar Herzberg de aspekter som hör till arbetets utförande och som därmed sätter de yttre ramarna. Hit hör exempelvis fysiska arbetsförhållanden, arbetsmiljö, lön, säkerhet, status samt individens inställning till ledningen.

*Motivationsfaktorerna* menar Herzberg grundar sig i individens förhållande till arbetet i sig och hur det påverkar till att generera en personlig tillfredsställelse. Till dessa faktorer hör utveckling, spelrum (i form av handlingsfrihet och tillämpning av färdigheter), ansvar, uppskattning, och arbetets faktiska innehåll. Gränsen mellan det som Herzberg kallar för hygienfaktorer och motivationsfaktorer är inte alltid självklar då de aspekter som motiverar personer är individuellt. Exempelvis kan lön uppfattas som hygienfaktorer av vissa individer och som motivationsfaktorer av andra. Vikten i Herzbergs teori är dock att en individ inte känner full tillfredsställelse i sitt arbete förrän även motivationsfaktorerna är uppfyllda (Thorborg, 2011).



Fig. 2. Herzbergs motivationsfaktorer. Inspirerad av Thorborg (2011).

Herzberg har vidareutvecklat sin teori i något som benämns tvåfaktorsteorin. Teorin syftar till att förklara hur det finns ett samspel mellan hygien- och motivationsfaktorerna och hur de på så vis påverkar varandra och individers motivation. Herzberg menar att det finns fyra olika kombinationer av hygien- och motivationsfaktorerna:

- Individer upplever både hög hygien på arbetet och känner hög motivation. Detta är den bästa situationen då de anställda här känner hög tillfredsställelse och motivation till att prestera (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).
- Individer upplever hög hygien på arbetet men är lågt motiverade att utföra sitt jobb. I detta scenario är oftast lönen den faktor som motiverar individerna till att prestera högst (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).
- Individer upplever bristande hygien på arbetsplatsen men känner sig högt motiverade till att arbeta och prestera. I detta händelseförlopp upplevs arbetet som positivt utmanande och är stimulerande för individerna. Dock framstår arbetsförhållanden som negativa och de anställda framför klagomål (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).
- Här upplever individerna bristande hygien på arbetet. Även motivationen är bristande. Denna situation bör undvikas till högsta grad då de anställda saknar mening och motiverande faktorer till att utföra sitt arbete samt till att vidare prestera och utvecklas på jobbet (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

### 2.3 Instrumentella och Intrinsikala värden

*Instrumentell* motivation hänvisar till strävan efter ett "yttre" mål eller bekräftelse, som när ett barn utför en sport för att behaga en förälder, vinna ett mästerskap eller känner en yttre press från omgivningen, t.ex. gruppsyck, att prestera (Reiss, 2012). *Intrinsikal* motivation definieras som att genomföra en aktivitet för att tillfredsställa ens inre behov snarare än för att få en yttre belöning efter utförd prestation. När en person är intrinsikalt motiverad så kommer inte lusten från en yttre belöning utan istället inifrån för att det är roligt eller utmaningen i sig känns drivande. Intrinsikal motivation finns inom alla individer, däremot ser dessa motivationsfaktorer olika ut hos alla individer (Ryan & Deci, 2000). Intrinsikal motivation definieras oftast som att det görs för ens egen skull, som när ett barn istället utför en sport utan annan anledning än för att det är vad den själv vill göra (Reiss, 2012).

Intrinsikal motivation är baserad på en persons naturliga intresse för en aktivitet, ett intresse som motiverar dem att engagera sig i den aktiviteten. Då krävs ingen instrumentell belöning eftersom denna aktivitet är ett uttryck för individen. Intrinsikal motivation är härledd från en uppfattad intern orsak av kausalitet, där människor upplever att orsaken till deras engagemang kommer från ett inre kall (Levesque, 2011). Intrinsikal motivation uppnås när individer tillfredsställer deras inre behov för kompetens och självförverkligande samtidigt som de får utföra intressanta uppgifter. Vissa instrumentella motivationsfaktorer kan ha en negativ påverkan på de intrinsikala faktorerna. Detta belyser vikten av att varje individ själv behöver hitta sin egen inre motivation för att känna sig stimulerande (Ibid.).

De instrumentella och intrinsikala motivationsbegreppen som används i denna studie kopplas samman till Maslows behovspyramid samt Herzbergs motivationsteori (se fig. 3). Då Herzbergs hygienfaktorer påverkas av yttre faktorer, vilka Maslow benämner som fysiologiska behov, trygghet & säkerhet samt sociala behov väljer studien att gemensamt benämna dessa som instrumentella värden. På lika sätt nämns Herzbergs motivationsfaktorer, vilka Maslow benämner som självkänsla och självförverkligande, som intrinsikala värden.

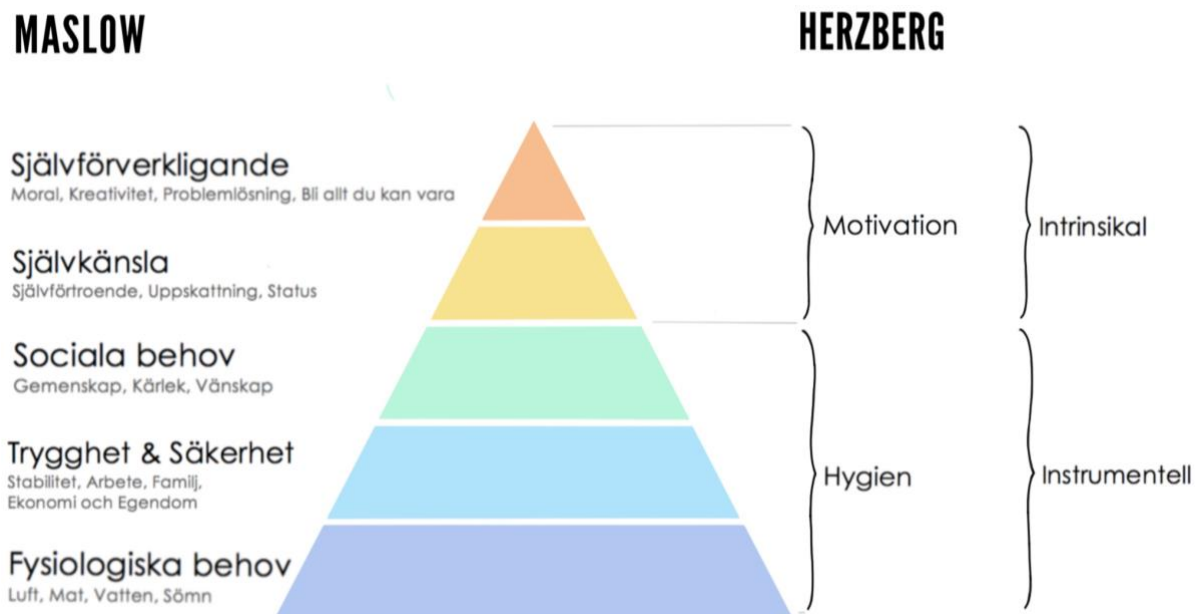


Fig. 3. Illustration av hur Maslows & Herzbergs teorier kopplas samman med instrumentella & intrinsikala motivationsfaktorer.

## 2.4 Centrala begrepp i studien

Studiens mest centrala begrepp *volontär*, *motivation*, *instrumentell motivation* och *intrinsikal motivation* förklaras i detta avsnitt. För att skapa en enig förståelse kring begreppen är det viktigt att definiera orden och dess innebörd för att därmed på bästa sätt kunna undersöka volontärernas motivationsfaktorer.

### 2.4.1 Voluntär

Med volontär och volontärarbete menar studien en individ som ger av sin fritid för att gynna en annan person, grupp eller orsak utan ekonomisk ersättning. Att vara volontär innebär större engagemang. Denna definition utesluter dock inte att volontärer kan dra nytta av sitt volontärarbete (Wilson, 2000).

### 2.4.2 Motivation

En person som är stimulerad eller driven mot ett mål anses vara motiverad och på motsvarande vis karaktäriseras en person som inte känner någon drivkraft eller inspiration att agera som omotiverad (Ryan & Deci, 2000). Med motivation menar denna studie de faktorer som gör att en individ känner sig engagerad till att genomföra en volontär arbetsinsats.

### 2.4.3 Instrumentell motivation

Med instrumentell motivation syftar studien till de yttre faktorer som gör att en individ känner stimuli till att prestera (Levesque, 2011). Exempelvis att motivationen kommer från en högre lön eller av yttre påtryckningar så som gruppträck.

### 2.4.4 Intrinsikal motivation

Med intrinsikal motivation syftar studien till att individen känner stimuli till att prestera genom en inre längtan eller lust till självförverkligande (Levesque, 2011).

## 3 Metod

---

*I detta kapitel presenteras val av metod, avgränsning, fallstudie, urval, genomförandet av intervjuer, bearbetning av insamlade data och avslutas sedan med etiska överväganden.*

---

### 3.1 Val av metod

För att syftet med studien skulle kunna uppfyllas och djupgående granska vilka bakomliggande motivationsfaktorer som finns hos volontärer, gavs studien en kvalitativ inriktning. Kvalitativ forskning kännetecknas av att fokus vid insamling av data och analys ligger kring ord, uttryck och att besvara hur något sker, snarare än att kvantifiera och söka förståelsen av samband (Bryman & Bell, 2011).

Studien tog en induktiv ansats och tillämpade en intervjumethodik i form av sju semi-strukturerade intervjuer. Vid semistrukturerade intervjuer har intervjuaren möjlighet att ställa nya frågor och följdfrågor under intervjun. Möjlighet ges även här att ändra ordningen på hur frågor ställs och formuleras (Bryman & Bell, 2011). Forskningsintervjuer innebär att utgångspunkten för att förstå andra människors känslor, upplevelser och uppfattningar utgår från forskaren. Således finns det större möjlighet att sätta sig in i personens livsvärld då respondenten får chans till att använda egna ord och uttryck mer fritt till skillnad från om studien tagit sig en kvantitativ riktning med enkätkonstruktion (Trost, 1997).

Denna fallstudie gjordes för att undersöka vilka motivationsfaktorer som ligger till grund för de individer som valt att arbeta volontärt för Pride-festivaler. Individerna som deltog i studien hade erfarenhet av att ha arbetat volontärt och samtliga respondenter ska även arbeta volontärt under 2018 års EuroPride. En semistrukturerad intervju genomfördes även med volontärsamordnaren för volontärerna på West Pride för att få inblick i hur stort behovet hos dem var av volontärer samt för att ta reda på hur organisationen arbetar för att attrahera volontär arbetskraft. För att kunna besvara studiens frågeställning och syfte samlades material in från tidigare forskning som behandlade individers motivationsfaktorer och volontärers roll i den temporära organisationsmiljön.

## 3.2 Avgränsning

Denna studie utgår från individer som valt att arbeta volontärt för West Pride, Stockholm Pride eller båda två, samt att de ska ha anmält sig som volontär till årets EuroPride i någon av städerna. Då stor del av tidigare forskning utgått från volontärer som arbetat på sportevenemang vill denna studie undersöka vad som motiverar individer att arbeta volontärt inom Pridefestivaler.

## 3.3 Fallstudie av West Pride och Stockholm Pride

West Pride och Stockholm Pride är två av Sveriges största HBTQ-festivaler. Båda organisationerna arbetar för att stärka HBTQ-personers livssituationer och deras rättigheter, samt för ett jämställt samhälle. Genom sina respektive festivaler syftar West Pride och Stockholm Pride till att agera som en plattform fri från fördomar och diskriminering. På så vis är festivalerna en katalysator för en positiv förändring till ett mer jämställt samhälle (West Pride, u.å.; Stockholmpride, u.å.).

EuroPride är en internationell festival som äger rum en gång om året i olika länder och attraherar besökare från hela Europa. I år arrangeras den i Sverige och för första gången är det två städer som delar på värdskapet. Detta innebär att festivalen kommer att nå nya utmaningar då den blir både längre i tid, men även att den inleds i en stad, Stockholm, och avslutas i en annan stad, Göteborg (West Pride, 2018). För West Prides del kommer festivalen i år att arrangeras i augusti istället för juni, när den normalt äger rum, och det kommer även att ske under samma dagar som evenemanget Kulturkalaset i Göteborg. Detta innebär att behovet av volontärer är betydligt större än vad det normalt sett är. För West Prides del handlar det om att fördubbla antalet volontärer mot tidigare år, något som bekräftats av West Prides volontärsamordnare<sup>1</sup>. Det är volontärerna som gör att dessa typer av evenemang överhuvudtaget kan äga rum och genomföras år efter år.

## 3.4 Urval

Då studien är en fallstudie av Pride krävdes det att respondenterna tidigare hade arbetat volontärt samt att de anmält sig till att arbeta volontärt under EuroPride 2018.

I ett första skede kontaktades verksamhetsledaren på West Pride i Göteborg för att få tag på volontärer som var villiga att ställa upp i en fokusgrupp till studien (se bilaga 1). West Pride gjorde därefter ett internt mail-utskick till samtliga volontärer i sin databas med information om studien och förfrågan om att delta. För att nå ut till så många volontärer som möjligt kontaktades även Team Göteborg, via West Pride, som även de skickade ut studiens förfrågan. Då detta resulterade i en låg svarsfrekvens och där de som tackat ja inte hade möjlighet att ses vid samma tillfälle fick respondenterna istället frågan om de var villiga att ställa upp i en individuell intervju. Studien består av sju stycken (se tabell 1) individuella semistrukturerade intervjuer med sju olika respondenter. Respondenterna bestod av kvinnor i åldrarna 20–43 år. Dessa respondenter hade samtliga anmält sig till EuroPride 2018 och sex av sju hade tidigare arbetat volontärt för en Pridefestival.

---

<sup>1</sup> Volontärsamordnare West Pride, intervju, april 2018

Sysselsättning	Ålder	Pronomen	Längd
Arbetande	20	Hon	28 min
Studerande	23	Hon	20 min
Arbetande	26	Hon/Hen	26 min
Arbetande	34	Hen	21 min
Arbetande	43	Hon	23 min
Arbetande/Studerande	41	Hon	56 min
Arbetande	25	Hon	20 min

Tabell 1. Översikt av respondenter.

### 3.5 Genomförande av intervjuer

Studiens intervjuguide (se bilaga 2) utformades med hjälp av boken *Kvalitativa intervjuer*, skriven av Jan Trost (1997). Intervjuguiden baserades på tidigare forskning med studiens frågeställning i åtanke. Frågeområden inom instrumentella och intrinsikala motivationsfaktorer arbetades fram med syfte att ge intervjuaren möjlighet att anpassa frågorna efter varje intervju.

I enlighet med Lantz (2013) utfördes en pilotintervju för att utvärdera intervjuguiden. Pilotintervjun genomfördes med en bekant till författarna som hade erfarenhet av att arbeta volontärt på Pridefestivaler. Detta gjordes för att testa intervjufrågorna och se om de var tydligt formulerade och inte missvisande, samt att de genererade tillräckligt långa svar. Efter genomförd pilotintervju transkriberades materialet och vissa frågor korrigerades. Under pilotintervjun testades även inspelningsutrustningen för att säkerställa en tydlig ljudupptagning under intervjuerna. Pilotintervjun redovisas inte i resultatet.

Trost (1997) förklarar vikten av den miljö som intervjun genomförs i, samt hur valet av detta kan komma att påverka intervjun. Tre av intervjuerna genomfördes i en större stad i Sverige och fyra genomfördes i en mindre stad. För att få en så neutral miljö som möjligt under intervjuerna bokades en lokal för att genomföra dem i. Två av intervjuerna genomfördes fysiskt i denna lokal. En av intervjuerna genomfördes över telefon då den berörda respondenten inte hade möjlighet att fysiskt närvara. En intervju genomfördes i ett avskilt rum på respondentens arbetsplats och tre av intervjuerna genomfördes i respondenternas hemmiljöer.

Samtliga intervjuer genomfördes i april 2018. Intervjuerna inleddes med att respondenterna fick en tydligare beskrivning om studien och dess bakgrund. Det förtydligades även att respondenterna var anonyma och att de när som helst under intervjun hade rätt att avbryta samt rätt att välja att inte besvara frågor. Samtliga respondenter fick även ge sitt samtycke till studien samt godkänna att deras svar spelades in. Studiens intervjufrågor utgick från de frågeområden som fanns upprättade i intervjuguiden. Frågorna ställdes i den ordning som föll mest naturligt för intervjuaren, med låg grad av strukturering. Detta för att varje enskild intervju skulle flyta på naturligt och kunna utmynna i ett så individuellt och personligt resultat som möjligt. I intervjuerna gavs det även möjlighet till att ställa följdfrågor och följa upp intressanta argument.

Studiens intervjuguide följde ett standardiserat mått med en låg grad av strukturering i genomförandet av intervjuerna. Eftersom Herzberg menar på att det är viktigt för individen att känna att den har möjlighet att påverka sin arbetssituation (Thorborg, 2011), ställdes frågor som exempelvis *“Hur känner du att du kan vara med och påverka festivalen genom att arbeta volontärt?”*.

### 3.6 Bearbetning av insamlade data

Intervjuerna numrerades och namngavs R (respondent) i nummerordning 1-7 och samtliga intervjuer transkriberades för vidare bearbetning av materialet. Av transkriberingen gjordes en memberchecking (Henricson, 2012) där alla respondenter fick ta del av sina respektive intervjuer för att ges möjlighet till komplettering eller korrigerings om så önskades.

I nästa steg sammanfattades intervjuerna för att få en övergripande bild om vad respondenterna svarat. Meningsbärande enheter såsom centrala citat, meningar och nyckelord togs ut och kodades och kategoriserades i färg för att kunna särskilja svar till tillhörande respondent. Vidare plockades sammanhängande teman ut och delades in i kategorier och subkategorier. Dessa kategorier grundades på studiens teoretiska bakgrund av Maslows behovspyramid (se tabell 2).

Meningsbärande enheter	Koder	Subkategorier	Kategorier
<i>“Dom glada skratten som man får typ när det är roliga tillställningar och gemenskapen man har i gänget när man är volontär.”</i>	Bästa minnen	Gemenskap	Trygghet och säkerhet
<i>“Det finns jättemycket mer volontärarbeten man skulle kunna göra. Men tid liksom, att hinna och kunna ta sig iväg.”</i>	Volontärarbete mer	Tid och ekonomi	Sociala behov

Tabell 2. Tabell visar bearbetning av insamlade data.

För att säkerställa överensstämmelsen av de olika kategorierna genomfördes en tillförlitlighetskontroll genom en interbedömarverifiering. Citat och meningar togs ut ur dess kategorier för att sedan åter kategoriserats av en oberoende part. Vid första genomförande gav det ett utfall på 59% i överensstämmelse. Detta togs i beaktande och citat och meningar analyserades åter och kategoriserades om vilket resulterade i en överensstämmelse på 82%. Därefter startades bearbetningen av resultatet.

### 3.7 Etiska överväganden

Inom forskning finns det fyra etiska överväganden som bör tas i beaktning. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet. Efter dessa utformades en inledande presentation av studien för varje intervju (Vetenskapsrådet, 2002).

Informationskravet syftar på att forskaren skall informera de av forskningen berörda om studiens forskningssyfte. Samtyckeskravet innebär att deltagarna i undersökningen har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Konfidentialitetskravet innefattar att samtliga uppgifter om deltagarna i studien ges största möjliga konfidentialitet och dessa uppgifter förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Det sista kravet, nyttjandekravet syftar till att de insamlade uppgifterna om enskilda personer endast används för studiens forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002).



Samtliga intervjuer inleddes med en presentation av studiens syfte och forskarnas bakgrund. Respondenterna informerades om att materialet som samlades in skulle behandlas med sekretess och konfidentialitet. Vidare försäkrades respondenterna om att de inte kan identifieras i studien och att studiens innehåll därför ej kommer att påverka dem negativt i deras privat- och yrkesliv. Då samtliga respondenter var över 18 år krävdes endast deras individuella samtycke. Tydlighet kring att respondenterna hade möjlighet att avbryta intervjun när som helst och att de fick tala om ifall det var något som sades som de önskade ej användes i studien. Det förklarades även för respondenterna att författarna skulle återkomma om något uppfattats som otydligt eller svårt att tolka, samt att transkriberingen av intervjun skulle delas med respondenten för en så kallad memberchecking (Henricson, 2012). Till sist gjordes en förklaring av hur resultatet skulle sammanställas och publiceras samt att respondenterna skulle få ta del av det färdiga resultatet. Efter att studien har blivit godkänd av examinator och genomgått granskning i urkund kommer allt insamlat material såsom inspelning och transkribering att förstöras. Detta för att säkerställa respondenternas anonymitet i enighet med konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet, 2002).

## 4 Resultat

---

*I detta kapitel presenteras resultatet som framkommit utifrån de semistrukturerade intervjuerna studien genomfört. Resultatet presenteras utifrån instrumentella och intrinsikala värden med tillhörande kategorier och subkategorier.*

---

I studien intervjuades sju personer alla med bakgrund som volontärarbetare. Samtliga respondenter ska volontärarbeta på EuroPride 2018. Nedan presenteras de fem olika kategorier indelade i instrumentella och intrinsikala motivationer med start på fysiologiska behov, dess subkategorier för att sedan arbeta uppåt i pyramiden med nästa kategori (se fig. 4). Utifrån denna grund presenteras intervjuernas resultat på följande sätt: *R (respondent) 1–7*.

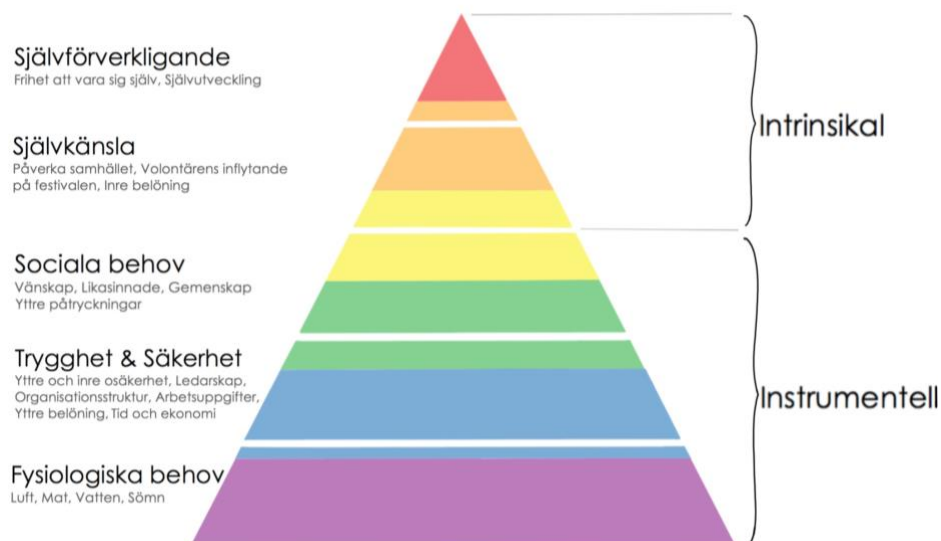


Fig. 4. Illustration av instrumentella och intrinsikala motivationsfaktorer.



## 4.1 Instrumentella resultat

### 4.1.1 Fysiologiska behov

Under intervjuerna framkom det inte mycket information om de fysiologiska behoven. Dock nämnde två respondenter både hur betydelsen av boende och tillgängligheten till mat var viktig för den totala upplevelsen.

*R 5 "Jag tycker att det är nått som Pride överlag behöver jobba med. Jag tror att boende är en jättestor grej. Jag tycker att boende borde subventioneras från Pride, typ att det finns rabatterat boende, skolor jag vet inte - vad som helst. Hur man tar hand om sina volontärer."*

*R 3 "På Stockholm Pride finns det och det finns volontärsfest, det finns volontärscafé där man får gå och äta mat."*

### 4.1.2 Trygghet & Säkerhet

#### Yttre & inre osäkerhet

Två av respondenterna förklarade hur de blivit påverkade av yttre omständigheter som när individer på ett provocerande sätt framfört sina politiska åsikter. Vidare benämnde två respondenter hur tidigare relationer kan komma att påverka deras tillvaro på ett negativt sätt och skapa oro under deras volontärbete. Dock poängterar båda respondenterna att detta inte hade med organisationen Pride i sig att göra utan deras privata relationer. En av respondenterna berättade om en händelse där hon i Prideparaden blev fotograferad tillsammans med en polis. Detta var för henne helt ofattbart då hon i sitt hemland ses som en brottsling på grund av sin sexuella läggning.

*R 4 "I andra fall är det när folk försöker sabotera festivalen när till exempel högerextrema organisationer delar ut flygblad eller när folk står och skriker saker längs Paradvägen."*

*R 6 "When the police took a picture with me in the, in the Pride parade I felt really, really good. I was very happy. I say "Oh my god" in my home country I can not even go to the police, if it happens to me a problem. I can not even call them. Now the police taking a picture with me."*

#### Ledarskap

Tre respondenter förtydligade vikten av ledarskapet och hur det påverkar deras självkänsla genom att bli uppmuntrade till att testa nya arbetsområden. Samt att ledarna inte fick dem att känna sig pressade till att genomföra arbetsuppgifter de ej var bekväma med. En respondent förklarade hur den blev mer motiverad när den kände sig behövd och fick möjlighet att påverka sina egna arbetsuppgifter. Tre respondenter betonade vikten av att få visat förtroende från ledarna.

*R 3 "När jag känner mig behövd och när jag får någon form av chans att påverka vad jag ska göra, när folk säger att jag tror att du fixar det här."*

### Organisationsstruktur

En respondent berättade om sin erfarenhet som volontär och hur arbetsförhållanden utvecklats under åren. Från start förklarade respondenten hur organisationen var mer hierarkiskt uppbyggd och det var svårt att påverka och själva volontärbetet fick inte samma kredibilitet som det får idag. Vidare har organisationen blivit mer platt och det är lättare att göra sin röst hörd, menar respondenten. Fem av respondenterna förklarade att de upplever både West Pride och Stockholm Pride som platta organisationer där det är lätt att föra fram sina åsikter och göra sin röst hörd om så önskats. En respondent förklarade att när det skett skandaler inom organisationen har det varit svårt att veta hur en själv ska hantera det och huruvida det kan påverka ens vilja att fortsätta arbeta volontärt för organisationen. Vidare poängterar respondenten att fördelen med Pride är att individer trivs så bra och stannar väldigt länge inom organisationen. Dock kan detta även ses som negativt enligt respondenten när skandaler eller liknande uppkommer och berörda personer inte byts ut.

*R 4 "Det är ganska platt organisation så, så att få prata med någon som sitter i styrelsen och att föra fram sina idéer. Vi får ofta göra utvärderingar så man får chans att tycka till och det märks att dom lyssnar på ens idéer. Både på West- och Stockholm Pride."*

*R 7 "Vi försöker jobba extremt mycket med att vi pratar inte om att man har liksom någon chefsroll, eller utan eller någon hierarki eller så. Utan vi jobbar - brett."*

*R 3 "När det har varit skandaler uppifrån då är det ju svårt att veta hur man ska hantera det och vart man ska stå, vilket ben man ska stå på i dom lägena. Jag har försökt och tänka bort det men det klart att det ligger i bakhuvudet att saker och ting har skett inom organisationen som kanske inte hanteras på rätt sätt".*

### Arbetsuppgifter

Tre av respondenterna pratade om betydelsen av volontärernas arbetsinsats och hur viktig den är för festivalen. Två av respondenterna förtydligade att alla arbetsuppgifter kanske inte är lika glamorösa, dock förtydligades att det inte är den fysiska arbetssysslans som är avgörande utan alla volontärer som är där är lika viktiga och avgörande för att festivalen överhuvudtaget ska kunna äga rum. Däremot kände en av respondenterna att vissa arbetsuppgifter börjat upplevas som meningslösa på grund av en mer digitaliserad värld. Två av respondenterna menade att så länge det är stimulerande arbetsuppgifter så skulle de kunna tänka sig att arbeta volontärt på andra evenemang.

*R 6 "Everyone that work in, at the Pride make a plus for the Pride because if it was no one, then there's no Pride."*

*R 7 "Vi har ju kämpat väldigt mycket för att få de här å va något roligt, att plocka skräp. Att det är ju inte de vi gör, utan att vi är ju ute och är värddar och när vi ändå är värdarna så kan vi lika gärna hålla snyggt. Så att vi vänder liksom lite på det. För att, de tycker jag är jätteroligt, det är det bästa jag vet att gå ner i parken och få städa".*

*R 3 "I Stockholm Pride känns det som att vissa uppgifter som görs har blivit så digitaliserade och nästan snudd på meningslösa och jag börjar känna lite mer där nu att jag tappar lite passion och energi."*

### Yttre belöning

En respondent berättade att det avgörande för henne var inte lönen utan den gemenskap som finns och skapas bland volontärerna. Däremot poängterade hon att efter att ha arbetat volontärt tio år inom Stockholm Pride erhåller volontären en ljusstake som tack för hängivet engagemang. Detta var något som triggade respondenten att iallafall fortsätta tills hon erhållit denna ljusstake. Detta menar respondenten är en morot som lockar volontärer att stanna längre inom organisationen. En respondent berättade att en del volontärer droppar av under festivalen och menade att om det skulle arrangeras en avslutningsfest för de volontärer som arbetat samtliga sina pass, skulle det minimera mängden avhopp. Detta trodde respondenten skulle öka volontärernas motivation till att stanna och fullfölja hela sin volontärsperiod. Några respondenter förklarar att det är stor skillnad på att arbeta avlönat och att arbeta volontärt. Respondenterna syftar på att en avlönad tjänst görs mest för att få en intäkt. Däremot menar de att arbeta volontärt görs av en helt annan energi och den belöning som utvinns blir av gemenskap, nya vänner och social tillhörighet. Flera av respondenterna förklarade däremot att största skillnaden mellan ett avlönat jobb och att arbeta volontärt är att det inte ställs samma krav på en volontär som på en avlönad. Därmed påverkar lönen prestationen. Två respondenter poängterar även att få se artister, få gratis mat samt gratis entré ger ett mervärde till deras volontärarbete.

Fyra av respondenterna menar att de kan vara av fördel karriärmässigt att ha med sitt volontärarbete på sin meritförteckning, det visar på drivkraft och engagemang. Dock poängterar två av respondenterna att de kan vara en nackdel att ta med att de arbetat volontärt på en festival som Pride. Detta för att det inte är alla arbetsplatser som sympatiserar med det som Pride står för. Så mycket som fyra av studiens respondenter uppgav att de inte haft med sitt volontärarbete för Pride på sin meritförteckning. Dock poängterade samtliga av dessa att anledningen till detta var att de ansett den erfarenhet de fått från Pride inte skulle påverka deras möjlighet till arbetet.

*R 3 "Jag siktar på att få 10-års ljusstaken till att börja med och det är ju också en sån liten sak att man får en ljusstake efter 10 år. Det är en jätteliten grej, men jag kan ha en liten målbild att jag fixar tre år till. Det är inte så farligt och sen kan man lägga av isåfall. Något som behåller volontärerna tänker jag".*

*R 1 "Många säger väl "Oj! Gör du det gratis? Får du ingenting för det?" Jag får gemenskap, jag får vänner, jag får erfarenhet."*

*R 3 "Jag vet om att vissa har valt att inte gå till passen. Att man förlorar vissa volontärer under veckans gång och då hade det ju kunnat lösas med en så simpel sak som en form av avslutningsmiddag eller någonting där alla som har varit på sina pass får gratis inträde, någon sån sak som verkligen visar att man bryr sig om volontärerna."*

*R 4 "Största skillnaden är väl att jag väljer själv att vara volontär, har väl i viss mån valt mitt betalda jobb också men jag kan ju inte välja vilka arbetsuppgifter jag vill ha utan jag måste göra som chefen säger. Som volontär kan man mer säga nej om det är något man känner sig obekvämt med eller som man inte orkar."*

*R 7 "I det jobbet jag har nu så pratar vi mycket i anställningsintervjuerna om mitt engagemang inom Pride, så där tror jag att ja har haft fördel."*

R 3 *“Sen kan det vara vissa arbeten där man har funderat på om man ska skriva med Pridefestivalen eller inte på CVt för att man kan bli diskriminerad på grund av det. Men då har det bara varit att låta bli att skriva upp det isåfall.”*

#### Tid och ekonomi

Flertalet av respondenterna poängterade hur avsaknaden av tid och ekonomi påverkade deras möjligheter till att engagera sig ytterligare volontärt. De förklarade att för att kunna arbeta mer volontärt krävs ledighet från arbete, vilket i sin tur försämrar den privata ekonomin och därav påverkar deras möjligheter att ytterligare engagera sig volontärt i andra evenemang. Dock berättade flera av dem att lusten och viljan till att engagera sig ytterligare fanns inom dem.

Flertalet av respondenterna berättade hur de tar semester för att kunna vara med och arbeta volontärt på Pride. Vidare förtydligade respondenterna hur de kommer att fortsätta med att engagera sig i Pride på lång sikt och använda sig utav sina semesterdagar för att arbeta volontärt på Pride.

R 4 *“Det är nog egentligen bara tid som är begränsningen. Hade jag haft mer tid till exempel om jag hade kunnat gå ner i arbetstid på mitt betalda arbete så hade jag garanterat arbetet mer volontärt. Inom Pride, inom andra sammanhang så det är egentligen bara tiden som begränsar mig.”*

R 2 *“Jag kommer nog fortsätta så länge jag har den känslan efter varje gång att jag vill fortsätta och så länge jag kan få ihop det med asså jobb och så här så är det inte så att jag vill vara ledig så mycket utan är jag ledig tar jag det gärna på mina volontärdagar (skratt) så jag är inte så mycket för semester direkt. Men aa så länge jag kan få ihop det med jobb och så.”*

#### **4.1.3 Sociala behov**

##### Vänskap

Flertalet av respondenterna betonade vikten av att Pridefestivalen har blivit som en social arena för dem, dels för att träffa befintliga vänner men även för att skapa nya kontakter. Respondenterna förklarar hur de har kommit i kontakt med personer som de normalt sett inte hade kommit i kontakt med och hur tacksamma de är över att ha lärt känna dem via Pride. Två av respondenterna förklarar hur volontärarbetet för Pride har blivit en del av deras liv som de inte kan tänka sig att leva utan.

R 6 *“We walked the pride parade two to three hours with full of energy, love and respect. We walk as a family, very happy and I find many friends.”*

R 4 *“Den betyder väldigt mycket liksom för mig personligen för att det är där det är dom bästa veckorna på året, jag träffar alla mina vänner som bor på olika ställen i landet liksom koncentrerat på en vecka så jag får träffa alla på en gång.”*

##### Likasinnade

Tre av respondenterna berättade om den positiva känslan som infinner sig under Pride. Att få vara en del av ett sammanhang där de känner sig som normen. Respondenterna förklarade vidare hur Pride är en mötesplats för likasinnade människor. På så vis blir det som en fristad för dem.

R 3 *“Det är unikt att kunna sätta sig på en tunnelbana med massa människor som är som en själv, att man känner att man tillhör normen i den typen av sammanhang också en sån liten sak som spelar stor roll.”*

R 6 *“Show them the love and respect and that they are appreciate in this society and they can be free and its normal.”*

### Gemenskap

Samtliga respondenter tog alla på något sätt upp vikten av den gemenskap som finns på både West Pride och Stockholm Pride. De berättade hur betydelsefullt det är med den sociala samvaro som finns där. Vidare berättade de hur de har träffat vänner för livet.

Det framkom även hur Stockholm Pride är duktiga på att skapa sociala plattformar för volontärerna att träffas inför, under och efter festivalerna. Vad gäller West Pride var detta något som saknades och flertalet respondenter önskade även att West Pride skulle möjliggöra detta för volontärerna. Tre av respondenterna som tidigare arbetat volontärt för West Pride betonade saknaden av något så enkelt som en Facebookgrupp för volontärerna. Här menade de att West Pride genom sociala medier enkelt skulle kunna sammanföra sina volontärer och på så vis möjliggöra fysiska mötesplatser för dem.

Ett uttryck som dök upp under flera intervjuer var *PPD* vilket respondenterna förklarade stod för *Post Pride Depression*. De berättade att när Prideveckan börjar närma sig sitt slut uppstår någon form av sorgsenhet bland volontärerna och deras motivation börjar dippa. Respondenterna förklarade hur de sista arbetstimarna känns tuffa att ta sig igenom då det vet att de snart måste skiljas åt. Likaså förtydligade en respondent sin längtan inför Pride och hur individer går och räknar ner dagar och ser fram emot när festivalen åter ska äga rum.

R 5 *“För mig är det glädje, och gemenskap för någonting att man brinner någonting tillsammans det är ju väldigt olika blandning av människor men ändå att man har intresse man är en grupp tillsammans. Att oavsett var man kommer ifrån så brinner man av ett och samma intresse liksom och vill göra någonting roligt.”*

R 3 *“Provade att vara volontär på West Pride ett år och jag kände inte att jag fick ut tillräckligt mycket av att vara där. Simpla saker som att ordna en Facebookgrupp där man kunde kontakta varandra direkt och vi frågade om vi inte kunde fixa det eh det saknades där.”*

R 7 *“Folk räknar ner dagar, “är det dags snart?”. Lyckan är att folk längtar efter o få komma o jobba igen [...] Särskilt när det är tufft på jobbet ibland och har man det här att se fram emot, att nu kommer det - Pride!”*

R 3 *“Och också känslan när det är slut för då märker man hur jobbigt det är att det är slut för då märker man hur kul man har haft [...] Och det märks alltid när dom är slut att nu är det Post Pride Depression i någon form av koncept. Så jag brukar försöka gå på alla Pridefestivaler jag kan varje sommar.”*

### Yttre påtryckningar

Sex respondenter berättade hur de själva kom i kontakt med Pridefestivalen via andra vänner som talade positivt om att volontärarbeta för festivalen och rekommenderade dem att testa det. Vidare förklarade de hur de själva även efter att ha engagerat sig volontärt nu mer tipsar sina vänner och bekanta att arbeta volontärt på Pridefestivalerna. En av respondenterna förklarade även hur genom att socialisera sig med besökarna på Pride tipsar och rekryterar nya volontärer.

*R 5 "Anledningen till att jag jobbar volontärt på Pride är ju för att min sambo drog med mig. Jag hade nog inte ens tänkt tanken om just det innan, man måste ju gärna.. - jag tror att många gärna träffar någon som redan brinner väldigt mycket för det och pratar om det."*

*R 4 "Första gången jag blev volontär tog jag reda på mycket själv via hemsidan ehm men jag upplever att det görs väl inte jättemycket reklam för att vara volontär utan det är nog mer att det sprids via word-of-mouth, mer via den vägen än officiella kanaler. Jag menar det syns ju på sociala medier och sådär men jag tror det effektiva sättet är nog att folk berättar för andra, att man drar med varandra."*

## **4.2 Intrinsikala resultat**

### **4.2.1 Självkänsla**

#### Påverka samhället

Flertalet av respondenterna förklarade att anledningen till att de volontärarbetar för just Pride är för att de brinner för frågan om att alla individer ska få tycka om och älska vem den vill. Respondenterna förklarade även att de ofta frivilligt ber om att få arbeta dubbla arbetspass, eller fler dagspass, då de vill vara på plats under festivalen så mycket som möjligt - de vill vara där det händer. En respondent syftade på att genom att arbeta volontärt på Pridefestivalen hjälper individer indirekt till att förändra samhället.

*R 1 "Jag är heterosexuell men jag brinner väldigt mycket för frågan att alla ska få tycka om och älska vem man vill och personer och alla ska va lika värda."*

*R 3 "Jag tror att det är många som inte vet om hur kul det är att man kan få en enorm sammanhållning och verkligen känna att man gör något för världen så det är också något man trycka på ännu mer som en volontärorganisation att visa på att det du gör när du sätter din fot här är att du hjälper till att förändra samhället. Så trivs du inte med samhället som det är nu så kom hit! Gå med i paraden som paradvakt eller vad som helst, du gör en insats för att förändra världen."*

#### Volontärens inflytande på festivalen

Respondenterna berättade hur betydelsefullt det är för dem att enade tillsammans fysiskt bygga upp Pride-parken och hur de känner sig stolta över att de är en del av det arbetet.

*R 4 "Mitt bästa minne är nog liksom när vi har en samling med alla volontärerna och till exempel på Stockholm Pride när man öppnar parken och jobbat stenhårt för att få i ordning allt, alla tälten står på plats och man sen öppnar parken och alla volontärerna hurrar. Det är fina minnen."*

### Inre belöning

Tre av respondenterna förklarade att anledningen till att de volontärarbetar inte har att göra med att de söker kompensation utan de menade att arbeta volontärt görs från hjärtat och för att individen brinner för frågan. Tre av respondenterna utvecklade att de valt att arbeta volontärt för att de vill hjälpa andra samt ge tillbaka organisationen som har hjälpt dem mycket.

En respondent talade om hur mycket Pride har betytt för henne som person, vilket gav henne stor anledning till att vilja ge tillbaka, speciellt till personer i samma situation som hon själv varit i.

*R 4 "Jag tycker det är viktigt att det finns folk som ställer upp som volontärer för att det ska bli Pride. Så om jag från början började volontära av mest egoistiska skäl så är det nu liksom att jag känner att jag vill ge tillbaka till organisationerna som har gett mig så mycket."*

*R 6 "I have to do something, also they did a lot for me. They take me from my sorrow when I was depressed and lost, afraid, they take me and, they help me [...] I have to do something and, and help someone that maybe has been through the same thing as I have been through [...] It's a good feeling when you help someone, maybe one day you will need help. You will find someone also that helps you."*

### **4.2.2 Självförverkligande**

#### Frihet att vara sig själv

Sex respondenter berättade att deras liv har fått en annan mening genom att volontärarbeta på Pride. Respondenterna pratade om hur det gav dem styrka att vara sig själva. Vidare poängterade tre av respondenterna hur Pridefestivalen blev ett sätt för dem att komma ut till sin omgivning om sin sexuella läggning.

*R 3 "I början när jag började arbeta på Pridefestivalen blev det ett sätt att komma ut till folk och det kan ha varit tufft men ändå ett lättare sätt att göra det på. För att bara säga att du ska till Pride eller volontära där är det ändå att dom kanske får tanken, man behöver inte säga det rakt ut. Sen får dom tolka in det hur dom vill. Så det blir ett sätt att typ komma ut utan att riktigt komma ut genom att säga att man volontärar på Pridefestivalen. Så det har varit en positiv grej som har kommit med det [...] Jag behövde ha ett sammanhang och jag började ha ett HBTQ sammanhang och då var Pride bästa sättet att snabbt träffa nytt folk och bli bekväm i sitt egna skinn typ."*

*R 6 "Pride give me this power, that I can even say to people this is how I want to be. This is who I am really. I can not change myself."*

#### Självutveckling

Fyra respondenter menar att de via sitt volontärarbete har fått testa nya arbetsområden som de i sitt vardagliga arbete inte skulle fått möjlighet till. Detta menar samtliga av dem är positivt då de har fått dem att ha utvecklats själva samt ta sig an nya utmaningar och erfarenheter.

Dock förtydligade tre av respondenterna att de inte såg någon anledning till att engagera sig volontärt i andra typer av evenemang, utan de menade att deras volontära insatser är kopplade till ämnen de själva har intresse av.

*R 3 "Det har jag tyckt varit kul, jag fick önska vilka områden jag har velat ha på alla typer av events och jag fick dom som jag ville ha så det har varit roligt. Kul att prova lite uppgifter som man annars kanske inte gör i arbetslivet."*

R 7 "Privat har jag ju lärt mig jättemycket genom ledarskap och motivation."

R 5 "Jag skulle ju aldrig komma på tanken att volontära för något sportevenemang eftersom det är ungefär det sista jag är intresserad av."

## 5 Diskussion

---

*I detta kapitel diskuteras och analyseras studiens val av metod. Vidare diskuteras och analyseras resultatet utifrån de semistrukturerade intervjuerna. Inledningsvis bearbetas de instrumentella värdena och därefter de intrinsikala värdena.*

---

### 5.1 Metoddiskussion

Studien syftar till att utgå ifrån tidigare forskningsresultat och därifrån göra en djupdykning i vilka dessa instrumentella och intrinsikala faktorer faktiskt är och på vilket sätt de motiverar individerna att arbeta volontärt. Därför tar studien en kvalitativ inriktning med en induktiv ansats. Kvalitativa metoder möjliggör en mer djupgående och informativ datainsamling som därmed också fångar upp deltagarnas personlighet i form av känslor och erfarenheter (Ellis & Bochner, 2000). Därför bedömdes denna metod som mest fördelaktig utifrån studiens syfte som var att undersöka vad som finns bakom de instrumentella och intrinsikala faktorer som motiverar individer att arbeta volontärt.

Ett vanligt problem för alla typer av kvalitativa studier är hur pass överförbara resultaten är till andra sammanhang (Bryman & Bell, 2011). Då studiens datainsamling endast utgår från volontärer som arbetat för Pridefestivaler kan det bli diskutabelt att överföra studiens resultat på andra typer av festivaler vars syfte exempelvis fokuserar på en specifik musikgenre. Å andra sidan kan resultatet samtidigt gynna de evenemang vars syfte har en stark anknytning till volontärernas egna åsikter. För att öka studiens pålitlighet har författarna tydligt redogjort för samtliga steg som gått tillväga för att samla in empiriskt material samt hur bearbetningen av det har gått till. Då en av de tre författarna har tidigare erfarenhet av att arbeta volontärt för både West Pride och Stockholm Pride, samt att en av författarna har vid ett tillfälle erfarenhet av att arbeta volontärt på festivalen Way Out West, är det möjligt att detta kan tänkas ha påverkat studiens konfirmering och resultat. Skulle dessa två författare aldrig ha provat på att arbeta volontärt är det möjligt att intervjuguiden utformats på annat sätt och därmed genererat andra typer av insamlat material. På samma sätt kan det även ha genererat en bredare förståelse för ämnet då de två författarna samlat på sig egna erfarenheter från volontärt arbete.

Problematiken med kvalitativa studier är huruvida resultatet blir representativt för ett större urval. Denna studie grundas på intervjuer av sju individer, där sex av dem tidigare arbetat volontärt inom Pridefestivaler. Författarna började att uppleva en mättnad efter att sex intervjuer genomförts. Dock genomfördes en sjunde intervju för att undersöka om någon ytterligare information skulle tillkomma. Därför hävdar författarna att studien genererar en rättvis bild av Pride-volontärers instrumentella och intrinsikala motivationsfaktorer.

Studiens val av semi-strukturerade intervjuer med öppna frågor samt följdfrågor valdes då tyngdpunkten på den typen av intervju ligger hos den intervjuades egna synvinkel. Respondenterna uppmanas ofta att prata eftersom det ger en uppfattning i vad intervjuaren anser centralt och betydelsefullt (Bryman & Bell, 2011). Denna typ av intervjustruktur genererade mycket material som gav en god grund för dataanalysen och resultatet.



En nackdel med kvalitativa intervjuer är huruvida respondenten svarar så som den tror att intervjuaren vill istället för att svara sanningsenligt (Ahrne & Svensson, 2011). Denna problematik motverkades genom att intervjuerna genomfördes i en miljö där respondenterna kände sig avslappnade och trygga. Ett förtroende skapades mellan intervjuaren och respondenterna som i sin tur medförde lättsamma och öppna samtal.

Då både West Pride och Team Göteborg skickade ut förfrågan till sina volontärer att delta i studien gav det upphov till att respondenterna själva fick ta kontakt med författarna för att delta i studien. Detta ökade konfidentialiteten för studien. En nackdel som blev en följd av detta tillvägagångssätt var att inga män hörde av sig och ville delta i studien. Därför saknas manliga representanter och åsikter från dem. Huruvida deras åsikter skulle ha kunnat påverka resultatet kommer därmed att förbli okänt. För att öka trovärdigheten hos metoden genomfördes en pilotintervju, detta gav författarna erfarenhet i intervjumethodik samt möjlighet till att korrigera eller utveckla frågorna vilket gynnar studiens reliabilitet (Bryman & Bell, 2011). Intervjuerna genomfördes på olika platser som anpassades efter respondenterna. För att öka reliabiliteten spelades intervjuerna in med respondenternas godkännande (Ibid.).

Ingen av respondenterna fick ta del av intervjuguiden i förväg med syfte att studien skulle få så spontana och raka svar som möjligt. Dock var samtliga informerade om studiens forskningsämne. Två av intervjuerna genomfördes i en lokal hyrd av författarna för att säkerställa en så neutral miljö som möjligt. Fyra av intervjuerna genomfördes i en mindre stad varav en på respondentens arbetsplats i ett avskilt rum. Enligt Trost är det fördelaktigt att genomföra intervjuer på en plats där respondenten känner sig avslappnad och trygg, som exempelvis dess bostad (Trost, 1997). Med det i åtanke genomfördes tre intervjuer i respondenternas hemmiljöer. Sista intervjun genomfördes över telefon med en respondent vars modersmål ej var svenska eller engelska. Intervjun inleddes på svenska men övergick snabbt till engelska då intervjuaren och respondenten kom överens om att det var lättast att förstå varandra på det språket. På grund av att intervjun genomfördes över telefon samt att språket var bristande gick detta ut över inspelningen och den fortsatta transkriberingen och bearbetningen av materialet. För att säkerställa studiens tillförlitlighet genomfördes en memberchecking av de transkriberade intervjuerna och en tillförlitlighetskontroll på insamlat material innan det bearbetades vidare. Detta innebär att de transkriberade intervjuerna mailades ut till respektive respondent för att denne skulle få tillfälle att läsa igenom materialet (Henricson, 2012). På så sätt gavs respondenterna möjlighet till att rätta eller komplettera det transkriberade materialet. Denna process gjordes för att öka validiteten av studien (Ibid.).

## 5.2 Resultatdiskussion

### 5.2.1 Instrumentella resultat

Den instrumentella resultatdiskussionen behandlar de första tre stegen i pyramiden: Fysiologiska behov, trygghet och säkerhet samt de sociala behoven. Detta illustrerar fig. 5.

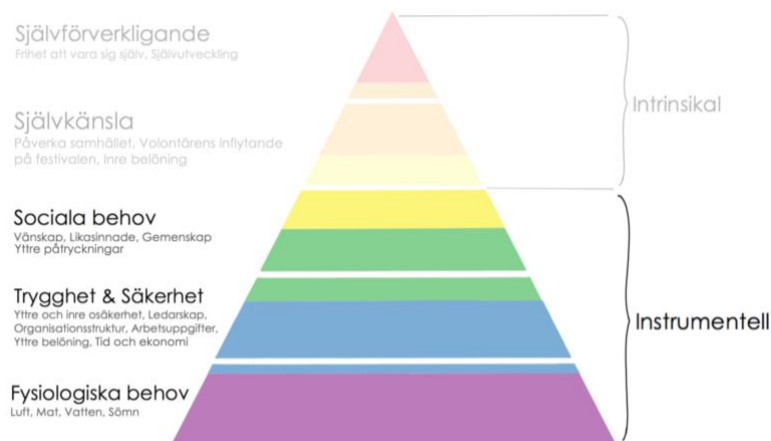


Fig. 5. Illustration av instrumentella motivationsfaktorer.

Maslow menar att de fysiologiska behoven är grundläggande för människans fortsatta överlevnad. Nödvändiga behov som luft, mat, vatten och sömn var inget som diskuterades utförligt under intervjuerna vilket kan förklaras på två olika sätt. Dels för att intervjuguiden inte behandlade detta ämne, då ledande frågor undveks och dels för att dessa behov är förgivettagna.

De yttre ramarna som kan tänkas påverka volontärarbetarnas motivation hade att göra med trygghetsfaktorer. De politiska aktörer som upprepade gånger saboterat för festivalen och dess deltagare kopplar författarna samman med Maslows trygghets- och säkerhetsfaktorer. Hot och heta diskussioner kan leda till en upplevd otrygg stämning för såväl besökare som deltagare. Detta kan i sin tur göra att volontärerna väljer att avstå från sitt fortsatta engagemang i Pride-festivalerna. En annan yttre påverkan på motivationen hos studiens respondenter var när gamla relationer och känslor spelade en roll i deras volontärarbete. I ett sådant sammanhang där gemenskapen har visat sig vara en sådan viktig drivkraft för volontärernas engagemang, ser författarna utifrån de sju intervjuerna att Pride redan tillmötesgår volontärerna i dessa situationer. Respondenterna förklarade att de aldrig behöver jobba med någon, eller utföra arbetsuppgifter de är obekväma med om de inte vill.

Att vara en del av en platt organisation har i studien visat sig vara något som påverkat respondenterna på ett positivt sätt i deras volontärarbete. Detta har inneburit en ökad motivation till att faktiskt vara med och bidra. Även då det var många volontärer som faktiskt inte hade någon ambition att påverka festivalen eller organisationen på ett djupare plan, utan mest var där för sociala anledningar, ser författarna det som en stor tillgång att Pride tar tillvara på volontärernas åsikter och synpunkter. Här finns det stor kunskap som Pride kan dra nytta av. Precis som Herzberg menar ökar hygienfaktorerna när de anställda trivs med sina arbetsförhållanden och känner att de på så sätt kan påverka sina arbetsuppgifter (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Dock bör organisationerna se allvarligt på hur de hanterar interna konflikter och skandaler, då det påverkar volontärernas motivation till att fortsätta stötta organisationen.

Med Prides bakgrund och fäste i människors lika värde och rättigheter anser författarna att det är av stor vikt att organisationerna tar sådana händelser på största allvar och föregår med gott exempel. Även ledarskapsfrågan är intressant då den kom fram i flera av intervjuerna utan att författarna själva tog upp det. Vilket tyder på hur viktig en bra och uppmuntrande ledare är för volontärerna och deras motivation till att prestera.

Efter samtliga intervjuer blev det tydligt att de fysiska arbetssysslorna inte är avgörande för volontärernas engagemang. Precis som tidigare forskning visat (Chiu & Chen, 2014; Wang & Yu, 2015; Güntert, Neufeind & Wehner, 2015; Bachman, Backman & Norman, 2014) blev det även tydligt i resultatet att en stor motivationsfaktor var att volontärerna själva fick möjlighet att påverka och bestämma i vilket område de skulle arbeta under festivalerna. Detta ser författarna som en tydlig effekt av de instrumentella faktorerna och hur de ökar motivationen och bibehåller den under festivalen för volontärerna. Att studiens respondenter vidare kände att de närsomhelst kunde säga ifrån och avbryta en arbetssyssla om de inte ville utföra den, menar författarna även ökar volontärernas engagemang. När författarna frågade om hur respondenterna kände inför sina arbetsysslor blev det tydligt att respondenterna inte såg det som en börda att exempelvis gå runt och plocka skräp. Det som respondenterna kände var istället nöjet i att vara på plats i detta sociala sammanhang och finnas till hands för dem som önskar hjälp. Något som Pride bör se över gäller huruvida digitaliseringen av vissa arbetsuppgifter påverkar volontärernas motivation och huruvida digitaliseringen minimerar den sociala aspekten av den totala tillvaron och upplevelsen av att vara där, både som besökare och som volontär arbetskraft.

I harmoni med tidigare forskning (Treuren, 2014; Lee et al. 2014; Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014) blev det tydligt att den största belöningen som respondenterna kände hade att göra med den gemenskap de får av sitt volontärarbete, vilket enligt studien tyder på instrumentella motivationsfaktorer. Andra yttre belöningsfaktorer som påverkade motivationen exemplifieras med hur volontärerna, efter 10-årsarbete, belönas med en ljusstake i regnbågens färger. Vidare yttre belöning framkom i studien var hur volontärerna ges möjligheten till att se artister och vara en del av festivalen.

Författarna ser att Pridefestivalerna idag till viss del har förstått den sociala innebörden som festivalen bidrar till att ge sina volontärarbetare. Det framkom efter de sju intervjuerna hur stor betydelse det är för volontärerna av att föra dem samman innan, under och efter festivalen. Detta är en viktig aspekt för Pride att arbeta vidare med i syfte att attrahera volontärer och öka trivseln. Det framkom i studien att Stockholm Pride arbetar med denna frågan. Dock belyste respondenterna hur West Pride inte alls har lagt ner samma kraft och engagemang på att ge sina volontärer samma sociala plattformar att lära känna varandra på.

I enighet med Herzberg känner respondenterna inte samma prestationskrav att utföra samtliga arbetsuppgifter då de inte får någon lön. I ett avlönat jobb talade majoriteten för att de utförde arbetet i syfte att få monetär ersättning. Ekonomin var med andra ord den drivande motivationen. Att arbeta volontärt görs av en inre energi med belöningen att i första hand vara en del av ett socialt sammanhang och tillhörighet av en grupp. Som tidigare forskning (Pi et al. 2014) visar studiens resultat på hur ett avlönat arbete motiverar individer till att fullfölja sina plikter, dock kommer sysslorna att utföras i saknaden av den inre lågan som brinner hos individerna. Avsaknaden av vissa prestationskrav medför även att volontärerna avstår att genomföra vissa arbetsysslor, alternativt inte dyker upp till avsatt arbetspass. Volontären arbetar för att den vill och inte för att den får en lön för det, och känner därmed inga förpliktelser.

Treuren (2014) och Zeimek (2006) menar att en drivande motivationsfaktor till att arbeta volontärt har varit för att volontärerna vill utöka sina karriärmöjligheter. Däremot visar resultatet i denna studie att respondenterna inte gör det av den anledning att få erfarenhet till sin meritförteckning och framtida karriärmöjligheter. Däremot framgår att de flesta ser det som något positivt för framtiden även om det inte har varit den primära anledningen.

Det blev tydligt i studien hur respondenterna gärna hade lagt ner med tid och engagemang för evenemanget. Dock upplevde de en begränsning från sin privata tid och ekonomi, vilket faller under Herzbergs hygienfaktorer. Studiens respondenter förklarade hur de tog semester från sina jobb för att kunna engagera sig volontärt på Pride. Det framgick även hur detta påverkar respondenternas ekonomi samt deras privata återhämtning då de väljer att arbeta volontärt under sina semestrar.

Ett återkommande tema i studiens resultat var den sociala aspekten och hur väsentlig den var för respondenternas vilja att arbeta volontärt på Pride. Under studiens gång blev det tydligt att det var dessa behov och motiv som låg till grund för respondenternas vilja att engagera sig i just denna typ av evenemang. Respondenterna förklarade hur de använde sig av denna arena för att bygga sociala nätverk och skaffa likasinnade vänner. Därmed framgick det en tydlig önskan att båda festivalerna skulle utvidga sitt sociala arbete för att föra samman sina volontärer. Att skapa en Facebookgrupp där volontärerna själva kan nå ut till varandra eller att anordna en tid och plats för avtackningsfest hade genererat ett stort mervärde för volontärerna. Det hade på så vis även ökat förtroendet för festivalerna vilket, på sikt, hade genererat nya rekryteringar av volontärer. Begreppet *Post Pride Depression* (PPD) visar på hur stark och viktig gemenskapen är hos volontärerna. Författarna ser detta som ett ansvar som båda festivalerna bör axla för att återigen skapa och bibehålla detta band mellan sina volontärer. Detta resultat kan tydligt förankras i Maslows tredje steg i pyramiden: sociala behov, som innefattar gemenskap, kärlek och vänskap.

## 5.2.2 Intrinsikala resultat

Den intrinsikala resultatdiskussionen behandlar de två översta stegen i pyramiden, självkänsla och självförverkligande. Detta illustrerar fig. 6.

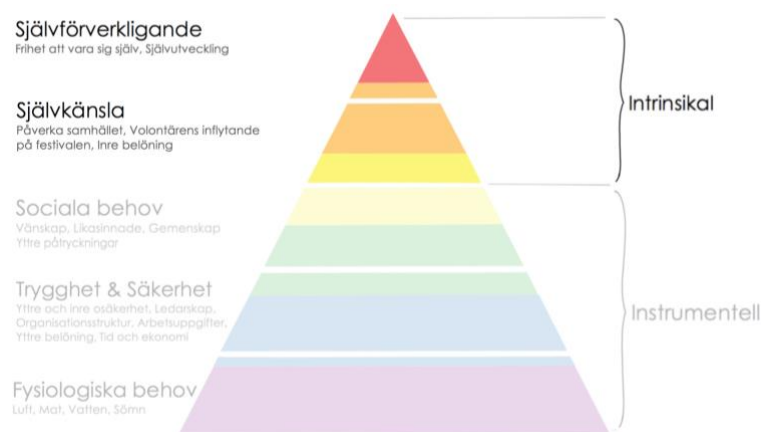


Fig. 6. Illustration av intrinsikala motivationsfaktorer.

Desto högre upp i pyramiden individens motivationsbehov befinner sig ser författarna en tydlig koppling till motivationen hos respondenterna och deras vilja att engagera sig i just den samhällsdebatten som Pridefestivaler betonar. Det är alltså hos de intrinsikala faktorerna som de tyngsta anledningarna ligger hos respondenterna att arbeta volontärt. Studiens resultat harmoniserar med Bang och Ross (2012) och visar på hur viktigt det är för respondenterna att få en plattform där de kan engagera sig och påverka samhället som en stor och enad grupp. Författarna förankrar detta tydligt i respondenternas möjlighet att få vara i ett sammanhang där de utgörs av normen och inte tvärtom. Författarna ser tydligt hur respondenterna är eldsjälar som brinner för att under sitt volontärarbete kunna vara med och påverka samhället till att bli en mer öppen plats där det finns utrymme för alla - oavsett sexuell läggning och bakgrund.

Viljan av att hjälpa till att uppmärksamma jämställdhet och människors rättigheter till att leva tillsammans med och älska vem den vill, har visat sig vara en väsentlig del hos motivationen i studiens respondenter. Det framgick även hur respondenterna hade en inre önskan av att ge tillbaka till samhället och till organisationen Pride för allt de gjort för och hjälpt respondenterna med. Detta går att tolkas utifrån Maslows pyramid som ett sätt att tillfredsställa en positiv självkänsla - vi mår bra av att hjälpa andra. Därmed blir det som en form av inre belöning, vilket är en intrinsikal motivationsfaktor. När vi får uppskattning och erkännande för våra prestationer och blir sedda för våra goda handlingar påverkas individens självkänsla. Därav är det individens intrinsikala motivationsfaktorer som triggas för att uppnå en ökad självkänsla och välmående. I motsats till instrumentella motivationsfaktorer är det självkänslan som är drivande, inte monetär kompensation.

Resultatet av studien visar hur respondenterna använder Pridefestivalerna som en plattform för att vara sig själva samt hur festivalen har blivit en del av deras liv. Det visade sig även hur denna plattform används som ett sätt för volontärerna att komma ut om sin sexuella läggning till sin omgivning. Likt Nesbit (2012) framgick det i studiens resultat att volontärernas livssituation påverkar deras motivation till att arbeta volontärt. Studiens resultat visar på att genom en volontär arbetsinsats självförverkligar respondenterna sina identiteter. I enighet med Maslows definition av självförverkligande är människans yttersta strävan efter att få förverkliga och få vara sig själv. Majoriteten av respondenterna syftade på att vikten av att få vara sig själv samt att vara del av ett sammanhang där respondenterna ses som normen betydde otroligt mycket för dem. Respondenternas högsta önskan, deras intrinsikala motivationsfaktorer, har därmed sin tyngsta punkt i friheten att få vara sig själva, utan att bli ifrågasatta.

En positiv effekt av respondenternas volontärarbete visade sig vara hur de har fått ny kompetens och möjlighet till att testa på nya arbetsområden vilket gynnat deras egna personliga utveckling. Det framkom även hur volontärerna för Pride volontärarbetar där just för att de brinner för HBTQ-människors rättigheter, och hur de flesta volontärerna för denna festival inte kunde tänka sig att genomföra samma typ av arbete för ett ämne eller festival de inte hade intresse av.

## 6 Slutsats

---

*I detta avslutande kapitel sammanfattas resultatet och studiens syfte samt forskningsfrågor besvaras. Slutligen ges förslag till vidare forskning.*

---

För de respondenter som deltog i studien var det mer skilda upplevelser gällande de instrumentella motivationsfaktorerna och fler enstämmiga svar gällande de intrinsikala motivationsfaktorerna, dock var gemenskapen ett återkommande tema som samtliga respondenter belyste. Gemenskap blir på så vis en central motivationsfaktor för deras fortsatta engagemang. Respondenterna upplevde en tillhörighet med andra likasinnade eller betonade hur de sökte sig efter ett socialt forum att vara en del av. Att finna vänner och träffa likasinnade och på så vis få en social tillhörighet var en ytterst väsentlig faktor till att arbeta volontärt. Denna instrumentella faktor var på så vis en stor och viktigt sådan för respondenterna. Till skillnad från de instrumentella motivationsfaktorerna framgick det tydligt hur de intrinsikala motivationsfaktorerna fanns väl förankrat och djupt rotat hos respondenterna. Detta blev tydligt ur samtalen om hur respondenterna förstärker sin självkänsla genom att volontärarbeta på Pride. Ett intrinsikalt resultat av studien visar hur respondenterna använder sig av Pride för att komma ut om sin sexuella läggning till sin omgivning och på så sätt förverkliga sig själva.

Baserat på studien rekommenderas festivalerna att satsa mer på den sociala samhörigheten mellan volontärerna. Detta var något som studiens respondenter belyste och efterfrågade. Respondenterna upplevde att det är de själva, dvs. festivalernas egna volontärer, som rekryterar nya volontärer i form av word-of-mouth. Om så är fallet, visar denna studie att det är av vikt att festivalerna är lyhörda för volontärernas önskemål om ytterligare sociala plattformar och mötesplatser. Författarna menar att så länge volontärerna trivs kommer det således gynna rekryterandet av nya volontärer.

### 6.1 Förslag till vidare forskning

Det vore av intresse att studera vidare fenomenet *Post Pride Depression* och mer grundligt undersöka vad begreppet innebär samt om liknelser kan dras till andra typer av evenemang. Då denna studie inte genererade svar från manliga respondenter är ytterligare ett förslag till vidare forskning att göra en liknande studie där män är inkluderade för att se om det genererar andra typer av resultat. Det framkom även i studien att ledarskapet fyller en viktig funktion för volontärernas motivation. Det vore därmed intressant att studera vidare på hur relationen mellan ledare och volontär påverkar den volontära arbetsinsatsen.

## 7 Referenser

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Egypten: Sahara Printing.
- Alexander, A., Kim, S-B., & Kim, D-Y. (2012). Segmenting volunteers by motivation in the 2012 London Olympic Games. *Tourism Management*, 47(2015), 1-10. doi: 10.1016/j.tourman.2014.09.002
- Andersson, T., Larson, M., & Mossberg, L. (2009). *Evenemang: från organisering till utvärdering*. Lund: Studentlitteratur
- Bachman, J. R., Backman, K. F., & Norman, W. C. (2014). A Segmentation of Volunteers at the 2013 Austin City Limits Music Festival: Insights and Future Directions. *Journal of Convention & Event Tourism*, 15(4), 298-315. doi: 10.1080/15470148.2014.958634
- Bang, H., Ross, S., & Reio, T. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112. doi: 10.1108/02621711311287044
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods*. Oxford: Oxford University Press
- Costa, C. A., Chalip, L. B., & Green, C. (2006). Reconsidering the Role of Training in Event Volunteers' Satisfaction. *Sport Management Review*, Vol. 9, pp. 165-182. doi: 10.1016/S1441-3523(06)70024-9
- Ellis, C., & Bochner, A. (2000) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Güntert, S. T., Neufeind, M., & Wehner, T. (2015). Motives for Event Volunteering: Extending the Functional Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(4), 686–707. doi: 10.1177/0899764014527797
- Göteborg & Co. (2018). *Evenemangsstaden*,  
<http://goteborgco.se/destinationen-goteborg/evenemangsstaden/> [2018-02-13]
- Henricson, M. (2012). *Vetenskaplig teori och metod: Från idé till examination inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J.: Transaction.
- Kotler, P., Armstrong, G., & Parment, A. (2013). *Marknadsföring: teori, strategi och praktik*. Harlow: Pearson
- Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur
- Lee, C-K., Reisinger, Y., Kim, M. J., & Yoon, S-M. (2014). The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event. *International Journal of Hospitality Management*, 40(5), 37-48. doi: 10.1016/j.ijhm.2014.03.003
- Levesque, R. J. R. (2011). *Encyclopedia of Adolescence*. Cham: Springer International Publishing

- Nesbit, R. (2012). The Influence of Major Life Cycle Events on Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1153–1174. doi: 10.1177/0899764011429181
- Pi, L-L., Lin, Y-H., Chen, C-Y., Chiu, J-C., & Chen, Y-M. (2014). Serious Leisure, Motivation to Volunteer and Subjective Well-Being of Volunteers in Recreational Events. *Social Indicators Research*, 119(3), 1485-1494. doi: 10.1007/s11205-013-0562-x
- Ralston, R., Lumsdon, L., & Downward, P. (2005). The Third Force in Events Tourism: Volunteers at the XVII Commonwealth Games. *Journal of Sustainable Tourism*, 13(5), 504–519. doi: 10.1080/09669580508668576
- Reiss, S. (2012). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Teaching of Psychology*, 39(2), 152–156. doi: 10.1177/0098628312437704
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Skille, E. Å., & Hanstad, D. V. (2013). Who are they and why do they do it? The habitus of sport event volunteers in Norway: volunteers at the European handball championship for women 2010. *Sport in Society*, 16(9), 1135-1148. doi: 10.1080/17430437.2013.790892
- Stockholm Pride. (u.å.) *Föreningen Stockholm Pride*.  
<http://www.stockholmpride.org/foreningen/om/> [2018-05-14]
- Thorborg, S. (2011). *Försäljning och säljledning*. Malmö: Liber
- Treuren, G. J. M. (2014). Enthusiasts, conscripts or instrumentalists? The motivational profiles of event volunteers. *Managing Leisure*, 19(1), 51-70. doi: 10.1080/13606719.2013.849506
- Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Uchermann, A. (2011). *Why Volunteer?* (Master Thesis in Strategy and Management). Bergen: Norwegian school of economics and business administration, Norges Handelshögskola. Tillgänglig: <http://hdl.handle.net/11250/169297>
- VanSickle, J. L., Pierce, D. A., & Diacin, M. (2015). Volunteer motivations at the 2012 Super Bowl. *International Journal of Event and Festival Management*, 6(3), 166-181. doi: 10.1108/IJEFM-12-2014-0029
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [http://www.cm.se/webbshop\\_vr/pdf/etikreglerhs.pdf](http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf) [2018-05-09]
- Visit Stockholm. (2018) *De största evenemangen 2018*  
<https://www.visitstockholm.com/sv/guider/de-storsta-evenemangen-2018/> [2018-05-15]
- Wang, C., & Yu, L. (2015). Managing Student Volunteers for Mega Events: Motivation and Psychological Contract as Predictors of Sustained Volunteerism. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(3), 338-357. doi: 10.1080/10941665.2014.889027
- Way Out West. (2018) *Info*. <http://www.wayoutwest.se/info/> [2018-02-27]



West Pride. (2018) *EuroPride 2018*. <http://westpride.se/europride-2018> [2018-05-14]

West Pride. (u.å.) *Om West Pride*. <http://westpride.se/om> [2018-05-14]

Wilson, J. (2000) 'Volunteering'. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215-240. doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.215

Wollebæk, D., Skirstad, B., & Hanstad, D. V. (2014). Between two volunteer cultures: Social composition and motivation among volunteers at the 2010 test event for the FIS Nordic World Ski Championships. *International Review for the Sociology of Sport*, 49(1), 22-41. doi: 10.1177/1012690212453355

Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations - A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35(3), 532-555. doi: 10.1016/j.socec.2005.11.064

## **8 Bilagor**

### **8.1 Bilaga 1 - Utskick till volontärer att delta i fokusgrupper**

Hej du vackra eldsjäl!

Vi söker dig som har arbetat volontärt men även dig som ännu inte har testat på det.

Vi är tre studenter från Event Management programmet på högskolan i Borås som skriver en studie om vad som motiverar er till det ovärderliga arbete ni volontärer gör!

Vi söker efter deltagare som vill medverka i en fokusgrupp där vi tillsammans diskuterar era erfarenheter och tankar.

Datumet är den 23 april i Guldheden, centrala Göteborg.

Tid 1: 10.00 - 11.30

Tid 2: 13.30 - 15.00

Tid 3: 18.00 - 19.30

Självfallet bjuder vi på fika och annat gott som tack för att ni ställer upp!

Anmäl ert deltagande till den tiden som passar er bäst samt eventuella allergier senast den 20/4 till Susanne Granstedt via email: [susanne.granstedt@gmail.com](mailto:susanne.granstedt@gmail.com) så återkommer vi med inbjudan och mer information.

Vi ser fram emot att höra från er!

## 8.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Berätta lite om dig själv; Vad är din huvudsakliga sysselsättning? Hur gammal är du? Om du vill dela med dig av ditt pronomen? Vilka evenemang har du varit volontär för och hur många gånger?

- Hur känner du för ordet volontär?

- Hur har du upplevt dina arbetsuppgifter när du arbetat volontärt? (*Hur har arbetsuppgifterna fått dig att må och/eller känna inför dem?*)

- Hur skulle du säga att arbeta som volontär skiljer sig från att arbeta som avlönad anställd?

- Hur känner du att du kan vara med och påverka festivalen genom att arbeta volontärt?

- Vad har du fått för reaktioner från din omgivning när du berättat att du ska/har arbetat volontärt?

- På vilket sätt upplever du att det har genererat yrkesmöjligheter för dig genom att du har arbetat volontärt?

- Vad är det som får dig att vilja prestera "det lilla extra" när du arbetar volontärt?

- Kan du minnas ett tillfälle eller en händelse under ett evenemang där du volontärarbetat och helt tappade lusten? Vad berodde det på?

- Varför har du valt att volontärarbeta just nu i ditt liv? /Hur ser du på din framtid som volontärarbetare?

- Vad har varit det bästa minnet som du bär med dig från ditt volontärarbete?

Tack för din medverkan



# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)