

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

Zonta gotcha – Zonta fångar deras tid, pengar och kompetens

Ann Margreth Hellberg

Självständigt arbete 30 hp
Masteruppsats i psykologi
Kurskod PC2541
Hösttermin 2016

Handledare: Lars Göran Wallgren Tengberg

Zonta gotcha – Zonta fångar deras tid, pengar och kompetens

Ann Margreth Hellberg

Sammanfattning. Det kostar att ha oengagerade medarbetare, samtidigt engagerar sig människor frivilligt i organisationer utan att få ekonomisk ersättning. Syftet med denna studie var, att få fram en bättre förståelse för vad det är som får kvinnor att engagera sig i en frivilligorganisation och implikationer för arbetslivet diskuteras. Tolv djupintervjuer genomfördes med medlemmar i Zonta International. Den tematiska analysen resulterade i fem teman med underteman som bidrar till förståelsen till varför yrkesverksamma kvinnor engagerar sig utan betalning och ofta med personlig kostnad. Resultatet visar att det behövdes såväl rätt syfte som att det skulle ge något tillbaka och vilka faktorer arbetsgivarna bör beakta när de söker engagerade medarbete.

”Det handlar om pengar”, sjöng Meja, i min översättning, för snart tjugo år sedan (Beckman, 1998) men forskning visar att det finns människor som engagerade sig då och nu utan ekonomiskt intresse (Aon Hewitt, 2016; FRII, 2016).

Forskingresultat och artiklar om volontärt arbete av exempelvis Vecina, Chacón, Sueiro och Barrón (2012), Vecina, Chacón, Marzana och Marta (2013) och Ellis (2016) har bidragit till förståelsen kring volontärt engagemang. Vecina et al. (2013) fann att volontärt engagemang är relaterat till organisatoriskt engagemang och psykiskt välbefinnande, men inte till viljan att stanna kvar inom organisationen. Samtidigt var organisatoriskt engagemang kopplat till viljan att stanna kvar, men inte psykiskt välbefinnande. Några av de aspekter som Elis (2016) tog upp avseende fortsatt engagemang var vikten av att ledningen och övriga anställda visade sina volontärer uppskattning och gav dem erkännande. Hager (2014) menade att yrkesverksamma ansluter sig till sina organisationer för sociala aktiviteter och fritidsaktiviteter samt för möjligheten att knyta kontakter och vänskap. Detta kan enligt Hager (2014) ge upphov till givmildhet, delaktighet och åtagande. En annan studie (Kang, 2016) visade att det fanns ett samband mellan identifikation med den ideella organisationen och tillfredställelsen med arbetet som utfördes för organisationen. I allmänhet förknippas den sociala identiteten, som då uppstår, med motivationen för att uppnå gemensamma gruppsmål och att arbeta för gruppens intresse. Medlemmarnas sociala identitet kan även härröra från organisationens normer och medlemmarnas känslomässiga anknytning till organisationen enligt van Knippenberg (2000).

Andra aspekter i den tidigare forskningen kring volontärers engagemang var deras planer på att sluta. Allen och Mueller (2014) fann att brist på delaktighet och otydliga roller ledde till utmattning. Deras studie gav även en indikation på vad volontärsarbetet var värt i ekonomiska termer i USA 2010, vilket var närmare 173 miljarder dollar. Enligt Independent Sector (2016) var värdet 184 miljarder för 2014. Detta var värdet enbart för USA. Det finns således ett starkt samhällsekonomiskt intresse för att motivera samhällsmedborgarna till fortsatt engagemang då de utan ekonomisk ersättning utför arbete som oftast är till gagn för samhället. Statistiken omfattade all form av sysselsättning som utförs utav volontärer. Den omfattade sålunda sådant som var av fältkaraktär d.v.s. volontärerna utförde gratis eller mot en mycket låg

ersättning arbete istället för en anställd såsom Läkare utan gränser. Statistiken omfattade även arbetet som utfördes bland medlemmarna för att samla in pengar, driva och hålla igång en organisation som exempelvis lokalföreningar av Röda Korset med flera. Statistiken kring volontärer, som USAs Bureau of Labour tar fram, redovisade en liten minskning av värdet under 2015 och att det var något fler kvinnor än män som arbetade som volontärer (Volunteering in the United States, 2015). Frivilligorganisationernas insamlingsråd (FRII) tar fram statistik för Sverige och de angav att det ideella arbetet 2014 motsvarade ca 380 000 heltidstjänster. Även i Sverige var fler kvinnor än män engagerade (FRII, 2016).

Resultaten från studierna av Gallup (2014) och Aon Hewitt (2014, 2016) visade att det finns faktorer som delaktighet och icke finansiella motiv som motiverade människor till högre engagemang i arbetet. Arbetsgivarna och alla organisationer vill ha engagerade medarbetare vilket en Google-sökning (22 december, 2016) med över 4,6 miljoner träffar gav besked om. Engagemang i arbetslivet har blivit ett av de mest undersökta områdena inom ledarskap och arbetsliv. Trots att mängder med studier hade genomförts så konstaterade Saks och Gruman (2014) att man ännu inte hade kommit fram till någon definitivt slutsats till vad det är och står för. Saks och Gruman (2014) menade att det delvis beror på att det finns en konceptuell överlappning till andra begrepp såsom jobbnöjdhet, organisatoriskt åtagande och jobbmedverkan. Kahn (1990) anses ha kommit med den första definitionen av begreppet engagemang. Definitionen lyder i min översättning "exploaterar organisationsmedlemmarnas jag i deras yrkesroller; vid engagemang, använder och uttrycker sig människor fysiskt, kognitivt och emotionellt under rollföreställningar" (Kahn, 1990, s. 694). Detta blev reviderat/justerat av Schaufeli, Salanova, Gonzáles-romá och Bakker (2002, s. 74). Den definitionen lyder i min översättning "ett positivt, tillfredställande, arbetsrelaterat sinnestillstånd som kännetecknas av vigor, dedikation och absorption". Det engelska begreppet "vigor" valde jag att behålla då inget svenskt ord, enligt mig, tillfullo fångade essensen i begreppet. Pfeffer och Veiga (1999) ansåg i slutet av förra millenniet att resultaten entydigt visade att engagemang var en nyckelfaktor för ett företags succé och överlevnad. Även Rich, Lepine och Crawford (2010) kom fram till att de företag som påvisade ett större engagemang hade högre avkastning. Engagemangens drivkrafter beskrevs av Bakker, Albrecht och Leiter (2011) som påverkan av resurser i arbetet och resurser som är personliga. Studien från Aon Hewitt (2016) visade att engagemang inte var något statiskt begrepp utan att det varierar för många individer över tiden. Hoole och Bonnema (2015) konstaterade att människor är olika och tog upp att det finns generationsskillnader på upplevelsen av engagemang i arbetet och vad som upplevs som meningsfullt arbete. Arbetsgivarna därför bör åldersanpassa sina strategier för att få engagerade medarbetare. Resultatet från studien Ungdomsfokus 2016 (Rasmussen, 2016) visade att unga individer (16-29 år) prioriterade en arbetsplats som har en trevlig miljö och trevliga kollegor. Detta följdes närmast av möjligheten till personlig utveckling. På tredje plats i den studien kom tre olika områden som prioriterades lika högt; att kunna vara stolt över sin arbetsplats, hög lön och en jämställd arbetsplats.

Engagemang på arbetsplatsen enligt definitionen av Schaufeli et al. (2002, s. 74) skiljer sig gentemot engagemang i en ideell verksamhet, vilket forskare som Hirsch, Mekinda och Stawicki (2010) har kallat psykologiskt engagemang. Det avser psykologisk involvering som nivå av behållning eller den upplevda betydelsen av verksamheten (Hirsch et al., 2010; Weiss, Little & Bouffard, 2005). Det fanns ett samband mellan identifikation med den ideella organisationen och tillfredställelsen med

arbetet som utfördes för organisationen (Kang, 2016). I sin avhandling, baserad på forskning om förhållandet mellan karriärsmotivation och engagemang, konstaterade Lesko (2015) att företag bör tänka mer på att använda sig av individens motivation till karriär. De bör därför inte endast se befordran som ett redskap för att uppnå engagemang. I sin avhandling om engagemang i arbetslivet beskrev Berglund (2011) problematiken väl kring begreppen engagemang och motivation.

”När vi är engagerade i något kan vi utträta stordåd, är en allmän åsikt. Vi är då motiverade, det vill säga vi har motiv för att göra de insatser som leder mot målet, eftersom engagemanget gör att vi önskar att målet nås. Begreppen engagemang och motivation är således besläktade.” (Berglund, 2011, s. 44)

Martin (2009) har tagit fram ett mätinstrument som inkluderar båda begreppen; engagemang och motivation. Han benämner det motivations- och engagemangshjulet och det bygger på forskning av honom och Liem och Martin (2012). Emellertid, vad jag fann, har instrumentet använts i begränsad utsträckning för såväl forskning i arbetslivet som i frivilligorganisationer. Begreppet arbetsmotivation är inte klart avgränsat då det kan referera till arbetstillfredsställelse/nöjdhet, eller arbetsförutsättningar eller utförandemotivation (Wallgren, 2011). Befintliga teorier verkade fokusera på vilka faktorer som ger energi, kanaliserar och upprätthåller mänskligt beteende över tiden (Steers, Mowday & Shapiro, 2004). Många motivationsteorier har sin grund i Herzbergs, Mausners och Snydermans (1993) tvåfaktorteori som tar upp motivatorer. Det omfattar exempelvis engagerande arbetsuppgifter, vilket ger upphov till inre motivation och hygienfaktorer, som arbetstider och förmåner, vilka bidrar till yttre motivation. Alvesson och Kärreman (2007) utvidgade teorin genom att lägga till interaktiv motivation, som avsåg den sociala dimensionen. Den sociala dimensionen reflekterade förhållandet mellan arbetstagaren och övriga i arbetsmiljön.

Dedikation i engagemang omfattar stolthet vilket inte är en enhetlig konstruktion. Stolthet består snarare av två distinkta facetter, genuin stolthet respektive hybrisstolthet. Den förstnämnda anses vara positiv och utvecklande för människan och bygger på självförtroende. Hybrisstoltheten däremot baseras på makt och grandiositet. Tidigare forskning tydde på att hög nivå av stolthet gav individer energi att engagera sig för att nå fastställda prestationsmål (Tracy & Robin, 2014). Stolthet anses som en viktig känsla som spelar en avgörande roll inom många områden av psykologisk funktion. I synnerhet förstärker känslor av stolthet prosocialt beteenden såsom altruism och adaptiva beteenden såsom prestation (Tracy & Robin, 2007). Weidman, Tracy och Elliot (2016) kom fram till att individer som på grund av framgång upplever höga nivåer av autentisk stolthet planerade för att bibehålla ett liknande beteende i framtiden. En organisation kan således ha en medveten strategi bland sina medlemmar för att bygga upp en känsla av stolthet för vad de gör och lyckas med.

Absorption innebär att gå upp i sitt arbete och förlora känsla av tiden. Absorption kan ha beröring till ökat subjektivt välbefinnande (SWB) då ökat välbefinnande förutsätter att individen spenderar sin tid och pengar på för henne/honom den rätta saken (Matz, Gladstone & Stillwell, 2016). Vad som ger SWB varierar konstaterade emellertid Kahneman och Svensson (2013). Engagerade människor ger av sin tid även om det enligt Gallupp (2016) var numerärt fler personer som gav pengar än de som gav av sin tid. Engagemang kan dock, enligt många, ha en mörk sida i form av utmattning (exempelvis Crawford, LePine & Rich, 2010; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001;

Schaufeli & Bakker, 2004b). Personligheten kan hjälpa till att skydda individen mot känd risk att utveckla utmattning på grund av volontärarbete på fältet enligt Bakker, Van Der Zee, Karen, Lewig och Dollard (2006). Utmattning kan drabba inte enbart individer utan hela organisationer eller team på en arbetsplats (Bakker, Van Emmerik & Euwema, 2005, 2006). Det innebär inte enligt Schaufeli och Salanova (2011) att utmattning ska ses som motsatsen till engagemang. De menade att avsaknad av utmattning inte automatiskt innebär att individen är engagerad och vice versa. Istället ansåg de att både engagemang och utmattning kan vara närvarande samtidigt. Crawford et al. (2010) menade att det troligtvis var möjligt för arbetsgivaren att påverka arbetstagarens risk för utmattning genom resurstilldelning. Emellertid så varierade uppfattningen av vad utmattning är beroende på var och i vilket socialt sammanhang det används (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). En grundläggande hypotes i stressteori är att psykosociala stressfaktorer i arbetsmiljön, kan ha skadliga effekter på en individs hälsa och välbefinnande. Exempel på sådana stressfaktorer är överbelastning, brist på kontroll och brist på socialt stöd, och samspelet mellan sådana förhållanden. (Frankenhaeuser & Lindén, 1997; Karasek & Theorell, 1990). Forskningen har enligt Kang (2016) ofta bortsett från andra negativa aspekter som engagemanget gav upphov till. Det kan exempelvis vara ilska, frustration och sorgsenhet över att man inte räckte till eller inte gjorde tillräcklig skillnad (Kang, 2016).

Forskningen har tidigare studerat volontärer som utträttar någon form av arbete istället för en anställd. De studierna fokuserade på vad och hur volontärerna motiverades till vara fortsatt engagerade (exempelvis Allen & Mueller, 2014; Vecina et al., 2012; Vecina et al., 2013). Min studie omfattade en organisation som innebär betalande medlemskap. Medlemmarna utför arbete för att driva organisationen och möjliggöra organisationens projekt. Dess karaktär var ideell och saknade vinstintresse. Organisationen motsvarade i stort Einarssons (2011) beskrivning av en medlemsorganisation. En medlem i en sådan organisation förutsätts dela organisationens ideologi, vara engagerad i dess ändamål och delta aktivt i ideellt arbete och i interna demokratiska processer. Jag kommer att använda mig av begreppet medlemsorganisation för den studerade organisationen. Eftersom tidigare forskning har varit om hur man får volontärer att fortsätta att engagera sig och det enligt min kännedom inte fanns någon forskning kring engagemang i medlemsorganisationer motsvarande Zonta, Rotary eller Lions och vad arbetsgivare kan lära sig om engagemang av dem. Dessa tre organisationer kännetecknas av, förutom att de uppfyller Einarssons (2011) definition av medlemsorganisation, att de samtliga är internationella och att medlemsavgifter och donationer bekostar deras verksamhet. Jag fann det därför intressant att genomföra denna studie då medlemmarna inte endast bidrar till sin organisation utan även samhällsekonomiskt med sin tid, pengar och kompetens.

Syftet med studien var således att få en bättre förståelse för vad det är som får individer att engagera sig i en frivilligorganisation och utifrån resultatet diskutera vilka implikationer detta kan ha för arbetsgivare och dess företrädare. Min egen arbetslivserfarenhet omfattar chefskap på såväl privata som offentliga arbetsplatser vilket gör att jag inkluderar även chefer i mitt resonemang. Däremot väljer jag inte att inkludera företrädare för de fackliga organisationerna. Lagen om medbestämmande i arbetslivet ger visserligen enligt 19 § i SFS 1976:580 arbetstagarorganisationerna rätt till information, exempelvis om riktlinjerna i personalpolitiken, men det innebär vanligtvis inte rätt att besluta om desamma.

Metod

Zonta International

Valet av organisation blev Zonta International Distrikt 21 då jag själv är medlem i denna medlemsorganisation.

Zonta International, vanligen används endast Zonta, är en global medlemsorganisation som finns i över 60 länder. Den är religiöst och partipolitiskt obunden. Dess syfte är att stärka kvinnans ställning och deras rätt till mänskliga rättigheter lokalt och globalt (About Us, n.d.; Welcome to Zonta, n.d.). Engagemanget yttrar sig i såväl arbete/aktiviteter utan ersättning som ekonomiska bidrag till internationella projekt. Alla sammankomster betalas vanligtvis av medlemmarna själva. Zontas syfte kan liknas vid ett företags engagemang avseende företagets samhällsansvar: socialt ansvarstagande (CSR). Zonta bildades 1919 i Buffalo, New York, USA. Flera av de första medlemmarna tillhörde den första generationen av yrkesverksamma kvinnor med rösträtt och collegeutbildning. I Sverige bildades den första klubben 1935 i Stockholm och klubbarna i Sverige och Lettland utgör Distrikt 21 ([Informationsbroschyr om Zonta International, Distrikt 21], n.d.; Welcome to Zonta, n.d.). Förutom arbetet med olika projekt, varav de internationella tillsammans med FN, så delar Zonta ut ett stort antal stipendier till flickor och kvinnor. Det är även ett nätverk av personer, huvudsakligen kvinnor, med breda erfarenheter av olika ledande positioner på arbetsmarknaden (Ahokas & Haavio-Mannila, 1978). Zonta uppfyller definitionen av nätverk som Brittisk Encyclopedia har (Griggs, 2016) vilket innebär att den omfattar sociala eller yrkesmässiga kontakter för att utbyta information, resurser eller tjänster. Historiskt har det varit viktigt att klubbarna har visat en mångfald både vad gäller yrken och ålder vilket bidragit till att vidga vyerna bland medlemmarna eller som Miller och Chois (2012) uttryckte det, expanderar tankeprocessen. Zonta kan delvis ses som en föregångare av mångfald och enligt Oyler och Golden Pryor (2009) var Peter Drucker först med att redan 1969 uppmärksamma betydelsen av mångfald på arbetsplatser. Fram till början av vårt nuvarande millenium så var Zonta endast öppet för kvinnor men sedan dess kan även män bli medlemmar.

Deltagare

Tolv djupintervjuer genomfördes med kvinnor som alla var medlemmar i Zonta International Distrikt 21 sedan ett par år till över 20 år tillbaka. Respondenterna var eller har varit med i styrelsen i sin Zontaklubb. Respondenterna hade i samtliga fall utom två varit presidenter i sin egen klubb och merparten innehade eller hade innehaft förtroendeposter på distriktsnivå. I många fall hade de även haft olika förtroendeposter på internationell nivå. Förutom president gick det inte att specificera vilka dessa förtroendeposter var utan att riskera den givna försäkran om anonymitet. Många av de intervjuade var charterzontor, vilket innebär att de var med och startade den klubben som de var medlemmar i. Åldersmässigt befann de sig från cirka 30 år till 60+. Urvalet har varit ett bekvämlighetsurval på så sätt att respondenterna var vid tidpunkten för intervjun bosatta söder om Uppsala i Sverige. Hälften av respondenterna hade helt eller

delvis trappat ner sin yrkesverksamhet och övriga var yrkesverksamma till 100 %. Merparten hade periodvis lagt ner 20 timmar eller mer i veckan på arbete för Zonta.

I den fortsatta beskrivningen kommer de att grupperas efter antal medlemsår, mindre än 5 år, 5-20 år mer än 20 år. Antalet i varje grupp var två, fyra och sex respondenter. Följande namn kommer att användas vid citaten. Namnen valdes med utgångspunkt på de mest populära flicknamnen år 2015, 2010 och 2000 (Namntoppen, 2016) och att namnen började på olika bokstäver. I första gruppen heter respondenterna Elsa, i den andra gruppen Maja eller Alice och den tredje gruppen fick respondenterna namnen Julia eller Wilma. Alla angivna orter och länder i citaten skrivs som Grönköping. Genom att jag gav respondenterna fiktiva namn och att minst två respondenter fick samma namn lyckades jag även anonymisera respondenten för mig själv. Med detta avses att det inte var respondenten X eller Y som besvarade frågan utan det var exempelvis Maja.

Instrument

I denna studie utgick jag från definitionen för engagemang i arbetslivet enligt Schaufeli et al. (2002, s. 74). Instrumentet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004a) har varit vägledande för framtagningen av intervjuguiden. Det är relevant att applicera teorier om engagemang i arbetet även på forskning om arbete som utförs av volontärer anser Shantz, Sakida och Alfes (2014) och Alfes, Shantz och Bailey (2016). De applicerade liksom jag teorier som tidigare primärt hade använts för forskning om engagemang i arbetslivet.

För studien har jag använt en semistrukturerad intervjuguide (Bilaga 1) vilket innebär att frågorna anpassas till de givna svaren och att nya områden kan utforskas (Smith & Osborn, 2007). Intervjuguiden anpassades delvis till att täcka de områden som Utrecht Work Engagement Scale (UWES) tar upp. Det finns avseende engagemang i arbetslivet dokumenterat minst sju olika mätinstrument (Saks & Gruman, 2014). Vanligast var UWES som innehåller 17 alternativt 9 variabler som båda mäter tre olika dimensioner. För det första, vilken entusiasm och stolthet man visar i arbetet (dedikation). För det andra, vilken kraft och inspiration engagemanget ger upphov till (vigor). Slutligen för det tredje, hur mycket arbetet lägger beslag på, upptar ens tankar och känslor (absorption). Jag har utgått från att samtliga dimensioner relaterar till engagemang vilket är en uppfattning som stöds av bl.a. Hoole och Bonnema (2015). Vid konstruktionen av frågorna beaktade jag den språkligt validerade svenska översättningen, såsom den är upptagen i den preliminära manualen till UWES (Schaufeli & Bakker, 2004a) och även arbetet med en tvärnationell studie av Schaufeli, Bakker och Salanova (2006) med den korta versionen av UWES. Trots att jag insåg att det inte går att negligera den roll motivation hade i sammanhanget så beaktade jag inte någon specifik definition av begreppet motivation. Intervjuguiden omfattade därmed inga specifika frågor avseende motivation och inte heller om utmattning. Intervjuguiden innehöll frågor om hur engagemanget började och respondentens relation till Zonta. Vidare frågor om prioriteringar, synpunkter på organisationens verksamhet och nätverk, medlemsrekrytering. Slutligen respondenternas erfarenheter av sitt Zonta-engagemang som vore värdefullt för en arbetsplats.

Tillvägagångssätt

Alla respondenterna kontaktades av mig per telefon och samtliga samtyckte att delta i studien efter att ha fått information om att ämnet skulle vara deras engagemang i Zonta. De fick även information om mitt syfte med studien och gällande forskningsetiska förutsättningar såsom anonymitet och konfidentialitet (Vetenskapsrådet, 2011). Därefter bestämdes plats och tidpunkt för intervjun. Djupintervjuer valdes av flera skäl; för det första praktiska av tid och rum. För det andra att på det här stadiet så intresserade jag mig för deras personliga erfarenheter och inte gruppens. Och för det tredje önskade jag finna vad Kvale och Brinkmann (2014) benämner kvalitativ, deskriptiv kunskap och erfarenhet om ämnet. För att genomföra tolv intervjuer kontaktade jag totalt tretton kvinnor. En av de första tolv kontaktade kvinnorna föll bort och ersattes med en annan respondent på grund av att det inte var möjligt att genomföra intervjun vid föreslagen tid och plats. Samtliga respondenter kände i olika grad till mitt engagemang i Zonta. Respondenterna fick inte frågorna i förväg. Intervjuerna har alla genomförts på svenska av mig även om vissa engelska uttryck har använts. Vid en tredjedel av intervjuerna har respondenterna rest till min bostadsort och intervjun har då genomförts i min bostad. Längden på intervjuerna varierade mellan 40 minuter till 1 timma och 10 minuter. Intervjuerna spelades in och samtliga intervjuer transkriberades av mig. Jag använde mig, i enlighet med Drew (2007), av en standardiserad ortografisk transkription som bevarar det talade ordet och ibland som hur de skall sägas. Efter den första transkriberingen som omfattade minst två genomlyssningar så lyssnade jag igenom intervjuerna ännu en gång och nödvändiga korrigeringar gjordes.

Analys

En tematisk analys genomfördes av materialet eftersom jag redan vid utformningen av intervjuguiden anpassade den till de teman som finns i UWES; vigo, dedikation och absorption (Schaufeli & Bakker, 2004a). Flexibiliteten hos tematisk analys (Braun & Clarke, 2006) är en av fördelarna och den är även såväl diversifierad som nyanserad och den kan ses som en grundläggande analysmetod. Braun och Clarke menade (2014) att tematisk analys är ett verktyg som kan tjäna olika syften, men att den inte alltid är den bästa. Detta gjorde att jag även beaktade narrativ analys då det fanns många narrativa historier i intervjuerna. Det förkastades då det hade varit svårt att genomföra, även om stora ingrepp i materialet hade gjorts, utan att riskera respondenternas anonymitet. Den narrativa analysen innebär enligt Kvale och Brinkmann (2014) att fokus läggs på de historier som berättas under intervjun.

Före kodningen så studerade jag den preliminära manualen till UWES (Schaufeli & Bakker, 2004a) då den gav vägledning till vad som ingår i begreppen dedikation, vigo och absorption. Kodningen av de första intervjuerna skedde med datorstöd. Därefter övergick jag till manuell kodning av materialet då jag fann detta både var mer effektivt och gav en bättre förståelse av hela materialet. Efter den kodningen så gjordes ytterligare en genomlyssning och eventuella språkliga korrigeringar av hela materialet. Det innebar bland annat korrigeringar av ordet "va" som kunde betyda "vad" eller "var". Andra ord som korrigerades var exempelvis "dära, hära, tatt och vatt" till "där, här, tagit och varit". Samtidig säkerställdes att det överallt var klart vad respondenten

sagt. Teman togs fram genom vad Alvesson och Sköldbberg (2008) benämner en abduktiv process. Det gjordes utifrån de givna teman som jag hade fått genom att jag använde mig av UWES vid framtagningen av intervjuguiden. Den abduktiva processen utgår ifrån empiriska fakta men avvisar inte teoretiska förföreställningar (Alvesson & Sköldbberg, 2008) vilket i mitt fall var UWES (Schaufeli & Bakker, 2004a). Det innebär att abduktionen innehåller inslag av såväl induktion som deduktion och vad Alvesson och Sköldbberg (2008) benämner förståelse. Därigenom fann jag underteman. På detta följde en reducerande abstraktionsprocess som syftar till att identifiera ett meningsfullt konceptuellt mönster (Gläser & Laudel, 2013). Analysen resulterade i ytterligare två teman förutom de tre som inledningsvis fanns med vid upprättandet av intervjuguiden och underteman kreerades för att ge struktur. Slutligen gjorde jag en bedömning om huruvida detta täckte forskningsfrågan genom att granska materialet för att finna de exempel som bäst fångade essensen i respondenternas engagemang.

Resultat

Syftet med studien var att få en bättre förståelse för vad det är som får kvinnor att engagera sig i en frivilligorganisation och utifrån resultatet dra slutsatsen vad arbetslivet, representerade av arbetsgivare och chefer, kan lära sig och dra nytta av detta. För att uppnå transparens i resultatet så baseras den på exempel som presenteras i form av citat från intervjuerna (Elliott, Fischer & Rennie, 1999). Studiens fem teman med underteman framgår av Tabell 1. En viss språklig redigering har skett av citaten som presenteras. Mitt namn förkortas till AMH och respondenternas namn enligt beskrivningen av deltagare.

Tabell 1

Teman och underteman

Teman	Underteman
1. Invigningsritualen	1.1 Den första kontakten 1.2 På kroken 1.3 Jag fastnade
2. Dedikation	2.1 Hängivenhet 2.2 Stolthet
3. Vigor	3.1 Behållning och utbyte 3.2 Ska vi byta grejer med varann?
4. Absorption	4.1 Vi räknar inte timmar 4.2 Prioritet - Om jag måste välja!
5. Överlämningen	5.1 Zontaiansk arbetsplats 5.2 Sen har jag gjort mitt 5.3 Andra får ta över

1. Invigningsritualen. Ett tema som huvudsakligen fokuserar på hur respondenterna blev medlemmar och aktiva i en organisation som de med få undantag saknade förhandskunskap om att den fanns. Det som kännetecknade början av detta tema var att samtliga respondenter hade en snarlik historia.

1.1 Den första kontakten. Den första kontakten skedde på olika sätt men likheten var att respondenterna blev kontaktade och erbjudna att komma som gäst på något kommande möte. I några fall fick respondenten erbjudande om att bli medlem direkt. Det var en känsla av att ha blivit utvald och även frågetecken kring varför just jag?

Alice: Och de var ju faktiskt lätt originellt Jag var och handlade en sommardag, en sommarkväll var det till och med och rätt vad det är så kommer en människa som jag bara känner perifert springades emot mig "Hej jag är president i Grönköpings Zonta-klubb vill du gå med?" Jaha, "ja sa jag det vill jag" å så var det. På den vägen blev det [skratt].

Wilma: ...en släkting, som absolut tyckte att jag skulle bli Zonta, och jag visste ju inte vad Zonta var precis. Jag fick erbjudande, bara ett brev, alltså jag hade aldrig varit på ett möte, och kände mig väldigt, vad ska jag säga? Ja, att det var en stor ära som vederfors mig, [fniss] att jag skulle få bli Zonta.

1.2 På kroken. Sättet som respondenterna blev kontaktade på gjorde att de blev intresserade. Det var dock inte enbart känslan av att vara utvald som Alice och Wilma uttryckte. Eftersom organisationen i de flesta fall var okänd så följde en period då respondenterna tog reda på mer information. Här finns ett antal olika motiv som var avgörande som vad Zonta stod för och vad organisationen arbetade för. Julia berättade att nu fick hon chansen att lära känna andra kvinnor på sin ort och att hon hade saknat detta tidigare "Resten var helt nya människor för mig och jag tror att det var det som gjorde att jag gick med, att jag fick lära känna väldigt många mer, framförallt kvinnor". Det fyllde ett behov som hon inte hade lyckats tillfredsställa tidigare. Nätverket var viktigt för Elsa "det är många som har intressanta erfarenheter, det lockades jag av". Genom att gå med i Zonta fick hon tillgång till och möjlighet att vara en del av en grupp med olika erfarenheter. En Wilma angav att hon bestämde sig eftersom hon hade en personlig övertygelse om "att kvinnans roll behöver stärkas i hela världen".

Wilma: ... det var två saker som jag tyckte var intressanta och det ena var syftet och det andra det faktum att det är en internationell organisation.

1.3 Jag fastnade. Intresset väcks och som Elsa uttryckte det "Jag var med som gäst på något medlemsmöte och sen var jag fast". Respondenterna tackade efter den initiala kontakten ja till medlemskap. De blir därefter snabbt tillfrågade om att ingå i klubbens styrelse eller någon kommitté. För några av de som startade upp en ny klubb var det troligen något som förväntades från början. Det var ingen av respondenterna som angav att möjligheten att ingå i en styrelse var ett motiv till att de tackade ja. Vissa var dock av den ståndpunkten att de endast går in i organisationer som de avser att vara aktiva i. "... när jag går med i nått så är det inte bara för att skaffa ett medlemskort"

(Wilma). Styrelsearbetet sågs kanske i början till och med som en plikt, något som förväntades att de ställde upp på.

Julia: Det gjorde jag direkt, typ ett år så var jag medlem i styrelsen [skratt i rösten] ... jag tycker ju att det är roligare att göra nånting och inte bara sitta och va med.

Alice: ... detta var på sommaren som jag blev tillfrågad [om medlemskap] och sen har jag en väninna som satt i styrelsen... [...]i september så ringde hon till mig och så sa hon " du är ju van vid att skriva så jag tänkte att du skulle bli sekreterare i klubben" och jag mitt nöt sa ja direkt.

Maja: Jag blev ju President ganska snabbt, eh ett år tror jag att jag var med.

Styrelsearbetet var en ingång till kommande engagemang eftersom styrelsearbetet medförde att hon åkte på gemensamma möten på både lokal, nationell och internationell nivå. Nu var det inte styrelsearbetet som sådant som engagerade utan det var fortsatt syftet med verksamheten och chansen till mötet med andra kvinnor.

2. Dedikation. Det andra temat omfattade upplevelsen av betydelse för det som respondenten och Zonta utträttar vilket gav upphov till hängivenhet. Det kombinerades med känslan av att vara entusiastisk och stolt över sitt medlemskap och att känna sig inspirerad och utmanas av det.

Alice: ...jag är stolt över att jag har kommit i kontakt med Zonta och att jag faktiskt har blivit en Zonta, en Zonta i själen Det är det jag är stolt över. Jag är stolt över att jag genom mitt brinnande engagemang har kunnat bidra på något sätt.

2.1 Hängivenhet. Den uppstod ur kombinationen syftet och människorna i organisationen. Detta var ett återkommande tema i många svar. Respondenterna var dock inte politiskt radikala i vanlig bemärkelse. Hängivenheten grundades i en övertygelse om att mänskliga rättigheter såsom presenterade av FN är en rättighet även för kvinnor. Zonta var en medlemsorganisation som hade ett sådant syfte samtidigt som den gav tillbaka i form av möten med andra människor. Mötet med andra människor avsåg möten i Sverige och internationellt.

Julia: Zonta betyder för mig en gemenskap, en solidaritet med alla kvinnor världen över att alla ska få det bättre! Att vi tillsammans skall hjälpas åt, att vi ska få hälsa, utbildning, att vi ska få ett socialt drägligt liv. Att människor, att kvinnor världen över ska kunna försörja sig, på egen hand.

Wilma: Systerskap, över gränserna alla gränser.... man hoppas ju att man kan ge nånting själv, men man får ju oerhört mycket i och med att man träffar människor som man annars aldrig skulle träffa. Alltså man vidgar sin horisont.

Hängivenheten fick näring av de lokala och internationella projekten som på olika sätt syftade till att stärka kvinnans ställning. Projekten ökade motivationen till engagemanget och de lokala projekten kring exempelvis 8:e mars, den internationella kvinnodagen och uppmärksammandet av FNs kampanj mot våld mot kvinnor. Projekten gav även tillfälle till att de konkret kunde bidra med sin kompetens i seminarier,

initiering av tjejjourer, inrättandet av lokala stipendier ”Jag tog ledigt en eftermiddag, steppa upp på rektorsexpeditionen och ringde på och bad att få träffa den som var ansvarig”(Maja). Maja menade att oftast var det endast en fråga om att någon skulle åta sig uppgiften och att man inte skulle göra det svårare än vad det var. Flera berörde vikten av Zontas internationella stipendier ”att hjälpa unga kvinnor i deras utbildning med våra stipendier” (Julia). Utförligare citat med exempel kan tyvärr inte presenteras utan att riskera respondenternas anonymitet.

2.2 Stolthet. Att ange att man var stolt över att man är Zonta hade ju i sig ingen betydelse om det inte uttrycktes på något sätt. Det vanligaste var att de på olika sätt öppnade upp till samtal om Zonta, bar någon form av Zonta-märke på sina kläder, hade informationsmaterial på sitt skrivbord på arbetet och liknande. Det fanns även några respondenter som markerade att de inte var specifikt stolta över sitt medlemskap utan att det var över vad organisationen utträttat. ”Jag har känt stolthet över vår organisation, vad vi har gjort vid vissa tillfällen” (Wilma).

Julia: Jag är jättestolt!

AMH: Är det något speciellt sätt som det yttrar sig?

Julia: Ja, det yttrar sig att jag är väldigt glad när jag går till våra möten. Att jag kan bli så där rörd när man siter på Convention ... och ser allt som sker och allt man gör.

Betydelsen av syftet med verksamheten betonades av Elsa när hon sade ”det är ett nätverk som där ändamålet går till nått som jag känner mig stolt över att det går till”.

3. Vigor. Kännetecknas av hur betydelsefullt det var för respondenterna då det avgjorde vad de var beredda att satsa. Det var även det utbyte som de tyckte att de fick av medlemskapet och sitt eget engagemang.

3.1 Behållning och utbyte. Utbytet gestaltade sig både i mötet med andra människor och i insikten att organisationen de facto utträttade något för att stärka kvinnans ställning. Det var kombinationen av de två elementen som avgjorde engagemanget och att de inte valde någon annan kanal.

Maja: ...för jag vet att jag försöker i alla fall hjälpa till att ta bort en del av eländet men annars de som inte gör nått jag fattar inte hur de kan se det.

Alice: ... vi gör detta och den tillfredställelsen att se att vi alltså har hjälpt ett antal flickor och kvinnor att få en bättre tillvaro.

Detta var kopplat till personens egen personliga behållning. Det innebar en möjlighet att säga att de gjorde insats vilket gav dem en viss ro. Det tenderade dock till att några inte kände sig tillräckliga vilket i sig kan leda till utmattning. Ingen hade gett upp även om de såg ett ständigt växande behov av insatser. Utbytet var viktigt för att fortsätta engagemanget. Flera berörde även vikten av transparens i både verksamheten och ledarskapet.

Wilma: Transparens gäller ju även ute i klubbarna. Jag menar det gäller allt, hela tiden, hela organisationen, rakt igenom.

Alice tar upp vikten av det transparenta ledarskapet ”... transparent ledarskap är, det låter kanske lite fånigt, men jag tror att man behöver vara så öppen som möjligt”. Till detta kommer insikten att arbetet i organisationen är frivilligt.

Julia: ... det är en väldig skillnad att leda volonters som man säger jämfört med lönearbetare för den som inte vill jobba behöver inte göra det och du kan inte sparka dem.

3.2 Ska vi byta grejer med varann? Det avser dels nätverkandet och dels att medlemmarna delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter med varandra. I vissa klubbar var det helt öppet att det även innebar vissa affärsmöjligheter medan det i andra klubbar skedde mer sällan. Några respondenter såg det som en risk att den egna klubben inte arbetade tillräckligt mycket med nätverksdelen därför att yngre frågar sig "What's in it for me?" (Maja). De flesta respondenter ansåg att det skulle vara ett professionellt nätverk till skillnad från ett socialt. Flera nämnde i detta sammanhang att de inte vill att deras Zontaklubb ska bli en "mat- och pratklubb" (exempelvis Alice och Julia) Alla respondenter var överens om att nätverket var viktigt. Det var nätverket som avgjorde att man prioriterade Zonta eftersom man annars kunde nöjt sig med att skänka pengar direkt till FN eller någon annan organisation som man kände för.

Wilma: ... har man lust att nätverka så är ju detta en idealisk, en idealisk organisation att nätverka i ... Mitt engagemang i Zonta hänger naturligtvis ihop med det annars kunde jag ju lika väl ha varit med i Rädda Barnen, Röda Korset eller något annat.

Alice: Alltså genom minglet så ges det ju möjlighet till nätverkande och till nya kunskaper.

Julia: Det är att promota varandra som yrkeskvinnor, och samtidigt säga att här har jag min Zontasyster som är en fantastisk managementkonsult, en fantastisk ekonom, advokat, läkare, tandläkare, etc! Så det tycker jag att vi ska göra.

4. Absorption. Berör som tema allt det som fick respondenterna att prioritera engagemanget i Zonta så det gick före andra engagemang. Många av respondenterna hade varit eller var vid tidpunkten för intervjun fortfarande aktiva i andra organisationer. De var föreningsmänniskor i dess positiva bemärkelse. De ansåg inte att de har behövt prioritera sin tid utan de hade alltid fått det att fungera. "Jag brukar säga att jag skulle kunna starta en förening på en öde ö. Ja det skulle säkert dyka upp någon. Skeppsbrott! Så att vi kan ha en förening" (Wilma).

4.1 Vi räknar inte timmar. Tiden som de lagt ner varierade stort från några timmar till periodvis 20+ timmar i veckan. Emellertid fanns här en skillnad både i hur man såg på sin tid och antydning till att både över- och underskattning av tiden. Det är här inte möjligt att gå in i detalj utan att riskera anonymiteten. Emellertid bland de som lagt ner mycket tid så fanns en större tendens till att minska betydelsen på hur många timmar som de lagt ner. "Ingen aning. Jag är ingen sån som räknade [timmar]" (Wilma).

Julia: Jag tror ju också att vill man så går det också och sedan så tycker jag inte man ska överdriva hur mycket tid det tar.

Julia: ... men det är ju bara, man får ju prioritera sin tid.

4.2 Prioritet - Om jag måste välja! Om det skulle komma ett ögonblick avseende prioritering av en organisation eller aktivitet så var det för nästan samtliga självklart att det blev Zonta som prioriterades. I de fall som man önskade göra mer än en sak så löste respondenterna det snabbt. De konstaterade att de behövde ju inte vara aktiva i den andra föreningen eller organisationen för att fortsätta ta del av dess verksamhet. För några var det frågan om att välja bland många engagemang och för andra så hade de redan tidigare gjort valet att prioritera Zonta.

Maja: Men jag vill inte behöva ställas inför det valet. För jag vill kunna engagera mig i andra också. Men om jag var absolut tvungen, vad det nu kan vara för skäl, så skulle det bli Zonta.

Elsa: ... jag har stort fokus på karriären men samtidigt så tycker jag att Zonta är jätteroligt och det är ändå givande för mig att träffa alla som är med i Zonta och nätverka och vara med och vara delaktig.

Alice: Jag skulle behålla Zonta för att jag att menar, det får man nog säga att det har mer ett humant eller hur jag ska kalla det för, engagemang. Om jag kan bidra till Zonta så har det kanske större värde rent mänskligt.

Någon reflekterade även över vad hon hade kunnat göra istället ”Jag menar jag skulle ju kunna vara i Grönköping hela våren till exempel, eller träna mycket mer, eller resa till andra ställen och så” (Julia). Det finns i materialet även de respondenter som valt att prioritera Zonta framför yrkesverksamheten och på olika sätt reducerat sin arbetstid. Här gör jag den bedömningen att jag av anonymitetsskäl bör avstå ifrån att ge mer information.

5. Överlämningen. Som tema omfattade det de frågor som berörde hur andra ska ta vid, svårigheten med att lämna engagemanget helt och hållet och vilka erfarenheter de önskade överlämna till arbetslivet.

5.1 Zontaiansk arbetsplats. För respondenterna så var det inte självklart att man vill ta in engagemanget in i arbetslivet. Det verkade som om de önskade behålla dem som två separata världar. ”Det är lättare att vara en eldsjäl i en organisation. Det syns om man lägger lite extra tid och energi på en aktivitet. Man ser resultatet snabbare och man får en feedback snabbare än vad man skulle få på jobbet, där blir man mer en i mängden” (Elsa). En Zontaiansk arbetsplats kan beskrivas med följande egenskaper. Den vore kul (Julia), man tar tillvara på allas röster (Maja), består av olika kompetenser och har en Zontastämning som innebär att man stöttar varandra som kvinnor (Wilma).

Elsa: Det hade ju varit ett rätt socialt yrke och trevligt yrke. Inte lika girighetsaktig kanske, inte lika mycket armbågar.

Alice: En av fördelarna med medlemskapet i Zonta är den här positiva grogrunden, möjligheten till utveckling, vänskap över gränserna. Det är ett antal personer som brinner för samma sak. I bästa fall. Och som har olika yrkesbakgrund och det är frågan om det kanske på en arbetsplats fungerade om har man ett så stort engagemang som man kanske kan tänka sig att man har i en Zonta-klubb.

Alice ställde en intressant fråga om det finns olika gränser för ett engagemang i en organisation visavi på en arbetsplats. Det avser hur mycket engagemang en arbetsplats klarar av. Det fanns, i hennes resonemang, en möjlighet till att då kunde en konflikt uppstå på en arbetsplats.

5.2 Sen har jag gjort mitt. Det fanns några respondenter som hade lagt ner många timmar i veckan och nu kände att det är dags för andra att ta över. Men de frågade sig själva och mig som intervjuare hur man får andra att göra det och känna samma engagemang?

*Maja: ... men hur skulle man få såna som oss det vet jag inte.
Genmanipulation eller nått [skratt] kanske.*

Och går det att släppa taget helt och hållet? En del talar om att de var Zonta i själen "Jag har sedan 19xx varit Zonta i själen och det kommer jag aldrig att lämna" (Alice) eller att det är något som man är utan avbrott. Det var en del av deras identitet som de har med sig ständigt.

Wilma: ... jag tänker ju vara Zonta till jag blir utsparkad eller till jag dör!

Maja: ... är man Zonta, när man är i den skepnaden, är man ju Zonta 24 timmar om dygnet

Att lämna över kändes således inte helt lätt och det framgår att de hade svårt att släppa taget. Alternativt fanns en saknad av att inte tillhöra den aktiva kretsen. Flera av respondenterna hade tagit en post i styrelsen som kanske inte var så tidsmässigt betungande för då var man fortfarande med på ett hörn.

AMH: Har du lyckas avhålla dig från styrelsearbete i din klubb?

Maja: Eh, em, nej för jag är med i styrelsen, i klubben.

AMH: Mm, av någon anledning så blir vi snabbt recyklade .

Maja: Jaha [skratt] men man vill också!

Engagemanget har under lång tid varit en del av deras sociala identitet. Det innebär vid tidpunkten för intervjun att de var med och bidrog även om det "bara" var som sekreterare eller suppleant. Och ibland var det med avsikt att få tillbaka vad som benämns Zonta-andan i klubben "komma tillbaka med vår livliga förening" (Julia). Vissa insåg att de borde hålla tillbaka för det var lätt att en aktiv person tar över. Det kunde påverka både stämningen och motivationen hos andra medlemmar "Jag tycker ju inte om när det kommer någon och säger att si och så ska det vara" (Alice).

5.3 Andra får ta över. Är Elsa beredd på att ta över? Det var inte helt klart och det verkade som om Maja, Alice, Julia och Wilma fortfarande har en aktiv roll att fylla i Zonta. Det gavs inga enhetliga svar på frågan hur det ska gå till. Det var samtidigt ett orosmoment för de som har varit med länge, eftersom det påverkar Zontas fortlevnad. De var osäkra på om de yngre medlemmarna var beredda att engagera sig på samma sätt som de själva." Man ska naturligtvis prata med de yngre hur de ser på arbetsformer" (Wilma) och en av de yngre uttrycker sin vilja att ta över positivt försiktigt med orden "... eftersom jag har kommit in så pass ung, för då kan man ju verkligen få en resa och hoppas att det blir en bra resa framöver. Se hur det växer och förhoppningsvis lockar yngre generationer" (Elsa).

Wilma: Få in dem i styrelsen så fort som möjligt. För så fort man kommer in i styrelsen och sen i princip blir tvingad att åka på areamöten, för areamötet är det första steget mot större engagemang Och sen blir det distriktsmötet och det, som absolut gör så att alla blir både saliga och dö-irriterade det är Convention.

Julia: Aktiva i engagerade styrelser ... det är jätteviktigt att vi har intressanta möten, aktuella program, att de är lockande, finns innehåll i dem.

De Zontor som blev intervjuade hade insett att alla Zontor, av olika skäl, inte delade med sig av sin tid på samma sätt som de själva gjorde eller har gjort. De hade även insett att intensiteten måste få variera "... det där är väl naturligt, man kan inte bedriva en långsiktig verksamhet på samma höga engagemang hela tiden" (Wilma). De förstod att inte alla var beredda på att ställa upp i samma grad som de själva gjort. Respondenterna hade olika reaktioner och känslor på grund av detta. För det första sorg över detta eftersom att de ansåg att Zontas arbete är viktigt. De ville inte verka anklagande utan var mer oförstående.

Maja: Hon har alltid smitit undan och har alltid gjort. Och då blir jag liksom så där 'varför är du med? Om du inte kan bidra med nånting mer än pengar då, alltså Zonta är inte bara för att bidra med pengar Zonta är för att göra ett engagemang sen kanske man inte kan hålla på vartenda år.

För det andra resignation över att de andra prioriterade andra aktiviteter. "Alltså så mycket aktiviteter. Man träffar vänner, så ska det vara vinaftnar med tjejkompisar och man ska åka på spa, man måste göra det ena och det andra" (Julia). Slutligen för det tredje otillräcklighet för att man inte lyckats med att vara övertygande "Vi ska inte vara en välgörenhetsorganisation som vilken annan utan vi ska vara att stärka kvinnans ställning! (Wilma). Eller som Alica uttrycker det "... vi måste få ut på marknaden att det finns någonting som heter Zonta och sen måste vi återigen jobba med att också få ut frågeställningarna".

Diskussion

Studiens syfte har varit att få fram en bättre förståelse för vad det är som får kvinnor att engagera sig i en frivilligorganisation och utifrån resultatet dra slutsatsen vad arbetsgivare och deras företrädare men även övriga chefer kan lära sig och dra nytta av detta. Till detta kan tilläggas att även all personal som på olika sätt arbetar med rekrytering av nya medarbetare kan ha intresse av att beakta resultatet. Detta konstateras med utgångspunkt av mitt tidigare arbete med rekrytering och att jag som chef, med hjälp av personalavdelningen, rekryterat nya medarbetare. Jag har inte funnit någon tidigare forskning som har studerat engagemang i en medlemsorganisation på samma sätt som denna studie. Studien fokuserade på respondentens erfarenheter och uppfattning om sitt eget engagemang i medlemsorganisationen Zonta. Hur det började och vad det var som fick dem att ge så mycket av sin tid, pengar och kompetens. Det är sådana faktorer som gör att medlemsorganisationer som Zonta, Lions och Rotary existerar. Engagemang på arbetsplatsen kännetecknas enligt Schaufeli et al. (2002, s.

74) av ”ett positivt, tillfredställande, arbetsrelaterat sinnestillstånd som kännetecknas av vigor, dedikation och absorption”. Jag använde mig av den definitionen då den är kopplad till mätinstrumentet UWES som enligt Saks och Gruman (2014) är det mest använda instrumentet. Instrumentet har även använts i forskning om volontärers engagemang av exempelvis Vecina et al. (2013). Trots att de refererade till kvantitativa studier och detta var en kvalitativ studie anser jag att resultatet i denna studie visar att respondenterna hade ett starkt engagemang med tydliga inslag av dedikation, vigor och absorption. Jag har som exempelvis Hoole och Bonnema (2015) utgått från att samtliga dessa dimensioner relaterar till respondenternas engagemang.

Invigningsritualen, det första temat, gav en bild av hur respondenterna i min studie på några olika sätt blev utvalda. De blev inviterade till en medlemsorganisation vars existens de dessförinnan oftast inte kände till. Den här delen av studien bidrar till förståelsen för hur respondenterna blev engagerade eftersom Zonta erbjöd dem den rätta kombinationen av syfte och verksamhet (Hager, 2014). För merparten av respondenterna skedde detta minst 15 år tillbaka i tiden. Det är vid en tidpunkt då internet och sociala medier var mindre närvarande så det kan ifrågasättas om detta skulle fungera idag. Det som pekade på att så fortfarande var fallet var att de yngsta respondenterna, som samtidigt varit medlemmar kortast tid, hade en motsvarande berättelse.

Det andra temat var dedikation och dess två underteman; hängivenhet och stolthet. Det som gjorde respondenterna mest hängivna Zonta var för det första; betydelsen av nätverket som innebar att de kom i kontakt med nya människor och de besökte platser de aldrig annars skulle rest till. För det andra verksamheten d.v.s. det som Zonta utträttade. De refererade då till såväl konkreta lokala projekt exempelvis seminarier i samband med 8:e mars och aktiviteter för att uppmärksamma FNs kampanj mot våld mot kvinnor som till de internationella projekten med FN och stipendieverksamheten. Ett ord som ofta användes, men i olika sammanhang, var behovet och nödvändigheten av fortsatt transparens både i verksamheten och i ledarskapet.

Stoltheten som respondenterna gav uttryck för är att betrakta som genuin stolthet. Ingen beskrev sin stolthet så att den kunde tolkas som hybrisstolthet (Tracy & Robin, 2014). Istället var det en stolthet för vad de, inte personligen utan i organisationens namn utträttat (Tracy & Robin, 2007). Emellertid fanns det inslag av vad som kan ge upphov till utmattning. Exempelvis känslor av att inte räckta till, vi kan göra så mycket mer vilket stämmer med tidigare forskning (Kang, 2016). Stoltheten relaterades till vad Zonta utträttar för att nå sitt mål, att stärka kvinnans ställning och hennes rätt till mänskliga rättigheter. Ett mål som oavsett hur mycket de gjorde behövde så många fler insatser.

Respondenter gav uttryck för vigor och kraft, som tredje temat behandlade, genom att de poängterade att de fått mycket tillbaka. De var nöjda över att de kunde bidra med sin kompetens och erfarenhet. Det var behållningen, men det är samtidigt ett område som Zonta kan satsa mer på. Exempelvis genom att tydligt informera att nätverket är ett professionellt sådant och inte endast ett socialt. Griggs (2016) menar att nätverket kan vara socialt eller professionellt. Många organisationer erbjuder ett socialt nätverk och för att avvika från mängden finns anledning att satsa mer på det professionella. Zonta består av kvinnor som är eller varit yrkesverksamma i ledande positioner så det finns mycket kompetens att ta tillvara på. Jag konstaterade att det inte bara handlade, med Mejias ord, om pengar (Beckman, 1998) då respondenterna bidrog

även med sin tid och kompetens. Behållningen för respondenterna var mötet med andra människor och en tillfredsställelse över att de agerade på något sätt (Hirsch et al., 2010).

Det fjärde temat, absorption, är en del av respondenternas engagemang. Det visade sig i form av den tid som de lade ner på Zonta och av deras val att prioritera engagemanget i Zonta. Det gällde insatser i form av tid, pengar och kompetens. Vid en jämförelse så var Zonta helt klart den organisation som hade fått mest av såväl deras tid som högsta prioritet. Några av respondenterna hade till och med prioriterat verksamheten i Zonta framför sitt arbete. De hade kanske gjort en avvägning och frågat sig var fanns deras bästa möjlighet att påverka och skapa värde (Perlman, 2016). Det är möjligt att respondenternas val och prioriteringar även uppstod genom att engagemanget skapade en högre grad av subjektivt välbefinnande. De gav av sig själva, fick en klapp på axeln och mådde bättre.

Det är väsentligt att det finns faktorer som ger energi (Steers et al., 2004). Det som gav respondenterna i min studie motivation, kraft och energi att fortsätta var nätverkandet, de personliga mötena och insikten av Zonta trots allt utträttade något. Brist på transparens i verksamheten kunde påverka motivationen och därmed engagemanget negativt. Jag anser att begreppen engagemang och motivation är besläktade vilket går i linje med Berglunds (2011) syn på att dessa begrepp är besläktade. Betydelsen av nätverket varierade men sågs av många respondenter som avgörande för att fortsätta engagemanget. Alternativet var en annan organisation eller att endast ge bidrag i form av pengar till något ändamål. Nätverket var således det som skiljde Zonta från andra organisationer eftersom det fanns alternativ för hur de kunde bidra med pengar. Jag gör en ansats att helt kort applicera motivationsteori enligt Alvesson och Kärreman (2007) hos mina respondenter. Det uppstår (ökad) motivation genom samspelet av aktiviteterna (inre motivation), utbytet av detta och nätverket (yttre motivation) och tillsammans förstärker detta identiteten av vara Zonta hos respondenterna (interaktiv motivation).

Aspekter kring utmattning kom fram i flera av studiens tema. Hängivenhet för en uppgift kan påverkas av om man inte ser något resultat och man känner hopplöshet inför uppgiften vilket stämmer med tidigare forskning av bland annat Maslach et al. (2001) och Crawford et al. (2010). Det går emellertid att tidsmässigt engagera sig så mycket att graden av frivillighet påverkas. Det kunde innebära att de istället kände sig moraliskt tvingade att göra en prioritering av arbetet för Zonta som inte var helt självvald. Man kan inte heller bortse från risken för utmattning bland de som ansåg att de har gjort sitt och saknade någon att lämna över till. Överlämningen, som var det femte och sista temat, var inte helt oproblematisk. Detta kunde ge upphov till funderingar på hur framtiden för Zonta kommer att se ut. Jag konstaterade liksom Schaufeli och Salanova (2011) att ett intensivt engagemang även kan innehålla aspekter, som kan klassas som utmattning. Om man är Zonta i själen eller dygnet runt är man intresserad av att organisationen finns kvar för den har blivit en del av personens identitet (Kang, 2016, van Knippenberg, 2000). Överlämningen var således något som hos flera respondenter både orsakade en oro för om det finns tillräckligt många som kan och vill ta över. Samtidigt fanns inslag av en lättnad när de konstaterade att snart hade de gjort sitt. Emellertid fanns det så mycket av positiv energi hos respondenterna och en övertygelse om att engagemanget ger mycket tillbaka. En av respondenterna berättade om hur mycket hon hade lärt sig om andra kulturer och allt hon fått se tack vare Zonta. En annan respondent menade att medlemmarna engagerar sig när de förstår att de har någonting att hämta ur Zonta. Med den formen av övertygelse finns, anser jag,

förutsättningar för att de kommer att lyckas med att få nya medlemmar att ta över i styrelserna och kommittéerna lokalt, nationellt och internationellt.

Utifrån resultatet drar jag fem slutsatser som kan vara värdefulla för arbetsgivare och chefer på den svenska arbetsmarknaden. Här väljer jag medvetet att använda mig av det könsneutrala begreppet arbetstagare då det inte ska ses som ett inlägg för kvinnliga arbetsplatser. Respondenterna var förvisso alla kvinnor men jag fann inga indikationer på att de var förespråkare för enkönade arbetsplatser. För det första, att arbetstagaren ska få intrycket av att vara speciellt utvald bland många. En annan aspekt på detta är att volontärer och medlemmar i medlemsorganisationer ställer upp på sina egna villkor och kan sluta när de så önskar. Det är således väsentligt med erkännande och avsaknad av känslan att vara utbytbar (Davis, Trevor & Feng, 2015). För det andra, så måste det finnas ett syfte som kan motivera till engagemang för annars kan arbetstagaren välja att lägga sitt engagemang på något annat. Den tredje slutsatsen är att det är positivt med team av olika kompetenser. Mångfald är mångfacetterat vilket belyses av många forskare (exempelvis Lockwood, 2005; Martin, 2014). Slutsatsen från min studie avser mångfald avseende kompetenser och betydelsen av detta har även förts fram av Staita (2014). Den positiva betydelsen av nätverk på arbetsplatsen har belysts av bl a Rodan och Galunic (2004) och Tortoriello, McEvily och Krackhardt (2015). Min studie pekar dock på vikten av att nätverket representerar olika kompetenser. Zonta finns i över 60 länder och i Sverige finns många medlemmar som inte är etniskt svenskar. Med den bakgrunden och trots avsaknaden av män bland respondenterna, så anser jag att även Browns (2008) slutsatser är viktiga om att företag inte längre kan fokusera på expansion. Företagen måste även vidga sitt humankapital och se till att mångfald i vid bemärkelse används för att förbättra organisationen. För det fjärde, att engagemanget varierade i intensitet vilket även fördes fram av Aon Hewitt (2016) vilket innebär att arbetsgivarens förväntningar bör variera. Slutligen den femte slutsatsen att företaget visar att det inte endast är en fråga om att tjäna mer pengar. Smith (2007) ansåg dock att det var möjligt att kombinera detta vid val av rätt strategi för CSR inom företaget. Han menade även att det kräver en kultur som kan hantera en lyckad kombination av CSR-aktiviteter. Mina slutsatser kan vara unika genom att de troligen för första gången kopplar värdefulla erfarenheter av ett starkt engagemang i en medlemsorganisation till arbetslivet. Jag avser då i första hand arbetsgivare eller deras företrädare, chefer med personalansvar och personalavdelningens personal.

Detta var en kvalitativ studie och som sådan gör den inga anspråk på att överförbarhet. Emellertid anser jag att resultatet har potential att bidra till insikt om hur man kan öka engagemanget hos yrkesverksamma kvinnor på svenska arbetsplatser. Förförståelse är ett centralt begrepp för att kunna tolka resultatet (Willig, 2013) och jag var medveten om detta i enlighet med den hermeneutiska tolkningsmodellen som Kvale och Brinkmann (2014) presenterar. Respondenterna fick ingen specifik definition av termen engagemang dock, vilket framgick av intervjuguiden (Bilaga 1), så refererade jag till forskning inom arbetslivet och några av de begrepp som där har använts. Detta kan ha påverkat några respondenter att anpassa sitt språkbruk. Det kan även ifrågasättas om resultaten kan överföras till kvinnor i andra organisationer. Zonta International har i Sverige färre än 3000 medlemmar med erfarenhet av ledande positioner inom arbetslivet. Respondenterna i studien, om än mycket engagerade, utgör mindre än en procent av dessa. Ett annat metodologiskt bekymmer var att jag var bekant för respondenterna. Detta kan ha påverkat respondenterna att anpassa sig till mitt perspektiv. I en intervjusituation är det av vikt att intervjuaren är medveten om sin

påverkan på respondenternas uttryck och svar (Dahlberg, Dahlberg & Nyström, 2008). Min kännedom om Zonta kan orsakat en falsk förståelse och en intervjuare som inte hade varit lika insatt hade kanske ställt fler undersökande frågor och ifrågasatt mer. Likaså kan detta ha bidragit till en större känsla av att fritt kunna uttrycka en uppfattning om Zonta och respondentens nuvarande och framtida roll i organisationen. Kanske framför allt, en trygghet i att veta att jag avsåg att värna om deras anonymitet.

Detta är en begränsad studie inte bara metodmässig utan även för att den endast omfattar en mycket snäv målgrupp av engagerade kvinnor i en medlemsorganisation, i ett land. Motsvarande forskning i andra medlemsorganisationer och andra länder vore intressanta för att se om samma eller andra faktorer avgör den här formen av engagemang. Samtidigt så går det inte att bortse ifrån att många kanske vill hålla isär sitt engagemang på arbetet med det som de ägnar sig åt på fritiden. Dessutom vill alla av olika skäl inte bidra med tid utan endast med pengar. Det senare framgick av Gallups rapport (2016) och även av tidningsartiklar i svensk media (exempelvis Kullenberg Rothvall, 2016). Då detta är en kvalitativ studie uppmanas forskare som är förespråkare av kvantitativa studier till att komplettera med en sådan studie. I Gallups rapport (2014) fanns stora skillnader i engagemanget på arbetsplatsen i olika länder. Det vore därför intressant att studera om detta även gäller engagemang i medlemsorganisationer. Jag har funnit en mängd forskning om engagemang i olika former av organisationer. Syftet med forskningen har varit att få fram faktorer som gör att volontärerna, i vid bemärkelse, fortsätter sitt engagemang. Det som jag föreslår är ett annat fokus nämligen vad får medlemmar i olika organisationer att engagera sig och kan arbetslivet i form av arbetsgivare och chefer med flera lära sig något av det? Ytterligare ett intressant forskningsområde är betydelsen av subjektivt välbefinnande (SWB) för engagemanget i en ideell organisation. Jag har funnit omfattande forskning om SWB av bland annat Nobelpristagaren i ekonomi, år 2002, psykologen Kahneman (exempelvis i Kahneman & Svensson, 2013) och av Eid och Larsen (2008) men hitintills inte något inom det område som jag studerat. Forskningen av Littman-Ovadia och Steger (2010) kan eventuellt anses som närbesläktad då de såg på gemensamma drag av SWB för såväl arbetstagare som volontärer. Det är även av intresse att se på skillnader i ålder och kön. Detta område är även väsentligt för alla medlemsorganisationer som försöker lösa problemen med överlämning av ledarskapet. Slutligen utmanar jag den framtida forskningen att belägga om det är motivationen som ger engagemanget eller är motivationen en förutsättning för engagemanget? Om så är fallet, kan engagemanget då bli en så stor del av individens identitet att det blir engagemanget som motiverar engagemanget?

Referenser

- About Us (n.d.). Hämtad 10 oktober, 2016, från <http://www.zonta.org/About-Us/ZI-History>
- Ahokas, M., & Haavio-Mannila, E. (1978). *Attitudes and background of European career women: A survey among the European members of Zonta International*. Helsinki.
- Alfes, K., Shantz, A., & Bailey, C. (2016). Enhancing volunteer engagement to achieve desirable outcomes: What can non-profit employers do? *VOLUNTAS*:

- International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 595-617. doi:10.1007/s11266-015-9601-3
- Allen, J. A., & Mueller, S. L. (2013). The revolving door: A closer look at major factors in volunteers' intention to quit. *Journal of Community Psychology*, 41(2), 139-155. doi:10.1002/jcop.21519
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2007). Motivation i organisationer: personalkoncept och drivkrafter. I M. Alvesson & S. Sveningsson (1:a uppl. ed.), *Organisationer, ledning och processer* (ss. 357-383) Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2:a [uppdaterade] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Aon Hewitt Research, (2014). *2014 Trends in Global Employee Engagement*. Hämtad 21 december, 2015, från <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2014-trends-in-global-employee-engagement-report.pdf>
- Aon Hewitt Research, (2016). *2016 Trends in Global Employee Engagement*. Hämtad 30 november, 2016, från <http://www.modernsurvey.com/wp-content/uploads/2016/05/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, Karen I, Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. doi:10.3200/SOCP.146.1.31-50
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. H., & Euwema, M. C. (2005, 2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489. doi:10.1177/0730888406291310
- Beckman, M. A. P. (1998). *It's all about money* [Lyrics]. Universal Music Publishing Group.
- Berglund, R. (2010). *Engagemang efterfrågas: Hur tre tillverkande företag söker medverkan från sina medarbetare när de inför lean*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborg.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can "thematic analysis" offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9, 1-2. doi:10.3402/qhw.v9.26152
- Brown, S. L. (2008). *Diversity in the workplace: A study of gender, race, age, and salary level*. (Doktorsavhandling). Capella University, Minneapolis, USA.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. doi:10.1037/a0019364
- Dahlberg, K., Dahlberg, H., & Nyström, M. (2008). *Reflective lifeworld research* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Davis, P. R., Trevor, C. O., & Feng, J. (2015). Creating a more quit-friendly national workforce? Individual layoff history and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1434-1455. doi:10.1037/apl0000012

- Drew, P. (2007). Conversation analysis. I J. A. Smith (red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (2:a uppl.). (ss. 133-159). London, UK: Sage.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press.
- Einarsson, T., IOGT-NTO, & SSE Institute for Research. (2011). *Medlemsorganisationen: Individ, organisationen och samhället*. Stockholm: European Civil Society Press.
- Elliott, R., Fischer, C. T., & Rennie, D. L. (1999). Evolving guidelines for publication of qualitative research studies in psychology and related fields. *British Journal of Clinical Psychology / British Psychological Society*, 38 (Pt 3)(3), 215-229. doi:10.1348/014466599162782
- Ellis, S. J. (2016). Common-sense answers about volunteer involvement: An expert on volunteer engagement shares her experiences and answers some questions. *Nonprofit World*, 34(1), 12.
- Frankenhaeuser, M., & Lindén, E. (1997). *Kvinnligt, manligt, stressigt* (Ny utg. ed.). Stockholm: Bromberg.
- FRII. (2016). *Finansiering av ideell verksamhet – förutsättningar, verklighet och framtid* [En rapport från FRII i samarbete med PWC]. Hämtad 15 december, 2016, från <http://www.frii.se/wp-content/uploads/2014/04/Slutlig-FRII-Insamlingsbranschen-2016.pdf>
- Gallup's state of the global workplace report. (2014). Hämtad 30 november, 2016, från <http://www.gallup.com/services/176735/state-global-workplace.aspx>
- Gallup's 2016 global civic engagement report. (2016). Hämtad 30 november, 2016, från <http://www.gallup.com/195686/2016-global-civic-engagement-report.aspx>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2013). Life with and without coding: Two methods for early-stage data analysis in qualitative research aiming at causal explanations. *Forum Qualitative Sozialforschung (FQS)*, 14(2)
- Griggs, T. L. (2016). *networking* Encyclopædia Britannica Inc.
- Gustafsson, B., Hemerén, G., & Petterson, B. (2011). God forskningsred. *Vetenskapsrådets rapportserie, 1:2011*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Hager, M. A. (2014). Engagement motivations in professional associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2_suppl), 39S-60S. doi:10.1177/0899764013502582
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*: (Ny uppl. ed.). New Brunswick, N.J: Transaction.
- Hirsch, B. J., Mekinda, M. A., & Stawicki, J. (2010). More than attendance: The importance of after-school program quality. *American Journal of Community Psychology*, 45(3), 447-452. doi:10.1007/s10464-010-9310-4
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-e11. doi:10.4102/sajhrm.v13i1.681
- Independent Sector, National Value of Volunteer Time. (April, 2016). Hämtad 3 december, 2016, från https://www.independentsector.org/volunteer_time
- [Informationsbroschyr om Zonta International, Distrikt 21], (n.d.). [Tillgänglig september 2016]. Zonta International, Distrikt 21.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.2307/256287
- Kahneman, D., & Svensson, P. (2013). *Tänka, snabbt och långsamt* (Ny utg. ed.). Stockholm: Månocket.
- Kang, M. (2016). Moderating effects of identification on volunteer engagement. *Journal of Communication Management*, 20(2), 102-117. doi:10.1108/JCOM-08-2014-0051
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y: Basic Books.
- Kullenberg Rothvall, C. (2016, 25 november). Föräldrar betalar hellre än jobbar ideellt, *Mölnads-Posten*. Hämtad 1 december, 2016, från <http://molndalsposten.se/sport/foraldrar-betalar-hellre-an-jobbar-ideellt/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Lesko, A. (2015). *New manager influences: Probing the effects of career motivation on work engagement*. (Doktorsavhandling). Sullivan University, Louisville, USA.
- Liem, G. A. D., & Martin, A. J. (2012). The motivation and engagement scale: Theoretical framework, psychometric properties, and applied yields. *Australian Psychologist*, 47(1), 3-13. doi:10.1111/j.1742-9544.2011.00049.x
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. doi:10.1080/17439760.2010.516765
- Lockwood, N. R. (2005). Workplace Diversity: Leveraging the Power of Difference for Competitive Advantage. *HR Magazine*, 50(6), 1-10.
- Martin, A. J. (2009). Motivation and engagement in the workplace: Examining a multidimensional framework and instrument from a measurement and evaluation perspective. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 41(4), 223
- Martin, A. M. (2014). *Multiplicity organizations: A qualitative phenomenology study of cultural diversity in the workplace*. (Doktorsavhandling). Capella University, Minneapolis, USA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matz S. C., Gladstone, J. J., & Stillwell D. (2016). Money Buys Happiness When Spending Fits Our Personality, *Psychological Science OnlineFirst*, published on April 7, 2016 as doi:10.1177/09567976166635200
- Merry, J. (2014). Aon Hewitt's 2013 trends in global engagement: Where do organizations need to focus attention? *Strategic HR Review*, 13(1), 24.
- Miller, R. H., & Choi, S. S. (2012). Mentoring, networking, and leadership. *Laryngoscope*, 122(11), 2434-2435. doi:10.1002/lary.23598
- Namntoppen, Allt för föräldrar. (2016). Hämtad 23 november, 2016, från <http://svenskanamn.alltforforaldrar.se/namn/namntoppen/>
- Oyler, J. D., & Golden Pryor, M. (2009). Workplace diversity in the United States: The perspective of Peter Drucker. *Journal of Management History*, 15(4), 420-451. doi:10.1108/17511340910987338
- Perlman, A. (2016). Relationships, priorities, and a life worth living. *Explore: Journal of Science and Healing*, 12(3), 208-209. doi:10.1016/j.explore.2016.02.012

- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive (1993-2005)*, 13(2), 37-48. doi:10.5465/AME.1999.1899547
- Rasmussen, Sofia, (2016), Ungdomsfokus 2016, *Rasmussen Analys*
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. doi:10.5465/AMJ.2010.51468988
- Rodan, S., & Galunic, C. (2004). More than network structure: How knowledge heterogeneity influences managerial performance and innovativeness. *Strategic Management Journal*, 25(6), 541-562. doi:10.1002/smj.398
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182. doi:10.1002/hrdq.21187
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. *UWES, Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*. Hämtad 15 mars, 2016, från http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. doi:10.1108/13620430910966406
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. doi:10.1080/1359432X.2010.515981
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- SFS 1976:580 *Lagen om medbestämmande i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet. Hämtad 25 januari, 2017, från http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580
- Shantz, A., Saksida, T., & Alfes, K. (2014). Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries: Volunteer engagement. *Applied Psychology*, 63(4), 671-697. doi:10.1111/apps.12010
- Smith, A. D. (2007). Making the case for the competitive advantage of corporate social responsibility. *Business Strategy Series*, 8(3), 186-195. doi:10.1108/17515630710684187
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2007). Interpretative phenomenological analysis. I J. A. Smith (red.). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods (2:a uppl.)*. (ss. 53-80). London, UK: Sage Publications.

- Staita, C. (2014). Performance improvement by functional-respectively competence-diversity in new product development. *Expert Journal of Business and Management*, 2(2), 62-71.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387. doi:10.5465/AMR.2004.13670978
- Tortoriello, M., McEvily, B., & Krackhardt, D. (2015). Being a catalyst of innovation: The role of knowledge diversity and network closure. *Organization Science*, 26(2), 423-438. doi:10.1287/orsc.2014.0942
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 506-525. doi:10.1037/0022-3514.92.3.506
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2014). Conceptual and empirical strengths of the authentic/hubristic model of pride. *Emotion (Washington, D.C.)*, 14(1), 33-37. doi:10.1037/a0034490
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology an International Review*, 49(3), 357-371. doi:10.1111/1464-0597.00020
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291-302. doi:10.1002/jcop.21530
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130-148. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x
- Weiss, H. B., Little, P. M. D., & Bouffard, S. M. (2005). More than just being there: Balancing the participation equation. *New Directions for Youth Development*, 2005(105), 15-31. doi:10.1002/yd.105
- Volunteering in the United States. (2015). Hämtad 15 november, 2016, från <http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm>
- Wallgren, L. G. (2011). *Motivation requested: Work motivation and the work environment of IT consultants* Doktorsavhandling. Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen, Göteborg.
- Weidman, A. C., Tracy, J. L., & Elliot, A. J. (2016). The benefits of following your pride: Authentic pride promotes achievement. *Journal of Personality*, 84(5), 607-622. doi:10.1111/jopy.12184
- Welcome to Zonta (n.d.). [Informationsbroschyr från Zonta International].
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3:e uppl.). Maidenhead: McGraw Hill Education, Open University Press.

Bilaga 1

Intervjuguide - Engagemang i Zonta

Introduktion

Tack för att jag får intervjua dig. Som jag nämnde per telefon så är syftet med det här samtalet är att lära mer om ditt tidigare och nuvarande engagemang i Zonta.

Samtalet spelas in – men anonymiteten respekteras dvs. ditt namn kommer inte att förekomma i någon rapport från mig. Repetera även övriga förutsättningar avseende information., samtycke., confidentialitet och nyttjande.

Vi kommer att hålla på i ca 1 timma.

Sektion A. Introduktion (max 10 minuter)

Först vill jag ha lite bakgrundsdata

- Hur länge har du varit medlem?
 - Hur gammal var du då på ett ungefär
- Hur kom det sig att du blev medlem?
 - Probe: Hur gick det till?
 - Vad tycker du om den nuvarande medlemsrekryteringen
 - Fördelar/nackdelar?
- Är du fortfarande med i samma klubb eller har du bytt
 - Om bytt/slutat FÖLJ UPP Varför gjorde/har du det?
- Vilken är din Zonta-story?
- När gick du från att vara medlem till att inneha förtroendeposter
- Vilka poster har du haft
 - PROBE några fler (jag är intresserad av alla)

Engagemang är mångfacetterat och jag kommer att fokusera på några områden som inom forskningsvärlden betecknas som dedikation, vigor/kraft och absorption.

Sektion B. "dedikation" (till exempel, entusiasm, inspiration och stolthet) (max 15 minuter)

- Vad betyder Zonta för dig?
 - PROBE: något mer? Något annat?
- Jämfört med andra organisationer på vilket/vilka sätt är Zonta unikt för dig?
- Vad är det som får dig att engagera dig i Zonta?
 - Vad är viktigast för dig? Vilken är din personliga story?
- Om du tänker på när du var som mest aktiv i Zonta, hur många timmar la du då ner för organisationen/vecka?
 - PROBE: Hur mycket är det idag?
- Stolthet, är du stolt över ditt medlemskap?
 - PROBE på vilket sätt? Hur yttrar det sig?

Sektion C. "vigor" (energi, spänst och ansträngning) (15 minuter)

Vad är det som fick dig att engagera dig i Zonta?

FÖLJ UPP KRING

- (Tidigare så sa vi Advancing the status of Women") och nu är det Empowering Women vad betyder det för dig?
 - FÖLJ UPP kring lokalt och globalt
- Nätverk/medlemsmöten?
 - FÖLJ UPP kring lokalt och globalt
 - Tar man tillvara på nätverkstanken
 - på vilket sätt?
 - På vilket/vilka sätt kan Zonta här förbättra sin marknadsföring
- Lokala resp internationella projekt
 - Behövs både och?
 - Varför?

Notera att uppföljningen får anpassas till IP (intervjuperson)

- PROBE: Finns det ett konkurrensförhållande?
- Vilken är din uppfattning om du hur lätt eller svårt det är att engagera medlemmarna i din klubb i lokala respektive internationella projekt
- Affärsmöjligheter
 - Min erfarenhet är att det talas ganska lite om affärsmöjligheter i många klubbar. Vad är din uppfattning?
 - När Zonta startades för nästan 100 år sedan så sades ju det vara en av hörnstenarna i organisationen

Sektion D "absorption" (koncentration och att vara uppslukad i arbetet) (10 minuter)

- På vilket sätt har Zonta varit viktig för dig
- Har Zonta gått före andra engagemang eller har det varit ett bland många?
- Hur har du fått tiden att räcka till?
- Vad innebär prioritera för dig och på vilket sätt har du prioriterat Zonta?
- Vilken behållning har du fått av Zonta?
- Om du blev tvungen att välja att enbart engagera dig i en organisation vilken skulle det bli?
 - FÖLJ UPP Varför?
- Om du jämför ditt engagemang i ditt arbete med det i du har/har haft i Zonta vilka delar hade varit bra att ta med sig in i arbetslivet?
 - Vad är hade varit mindre bra?
 - Om en arbetsplats vore som en Zonta-klubb hur skulle den vara?
- Hur ser ditt fortsatta engagemang i Zonta ut?
- Vad tror du behövs för att få nya medlemmar att engagera sig?
 - PROBE Något mer/annat?
- (OM TIDEN TILLÅTER) Vilka tankar/funderingar har du när det gäller ledarskapet i organisationen

FÖLJ UPP MED

- Vad är bra
- Vad är mindre bra
- Vad vill du utveckla/ska utvecklas

Sektion E: SAMMANFATTNING & avslutning (5 minuter)

- Har du några andra råd, kommentarer eller synpunkter som du vill lägga till när det gäller ditt engagemang i Zonta?
- Finns det något som du idag tror att du skulle gjort annorlunda?

Tacka och avsluta