

Beslutsunderlag: System för att organisera aktivister

Senast reviderat: 2013-05-19

Författare: Max Gnipping

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	1
Inledning.....	1
Forskning på ideellt arbete.....	2
Forskningsläget.....	2
Summering	4
Ett system för att organisera aktivister.....	4
Antaganden.....	4
Förutsättningar.....	4
Slutsats och rekommendationer.....	5
Litteratur.....	7

Inledning

Piratpartiet Stockholm som en länsförening är idag för underbemannad för att kunna driva verksamhet i hela länet. Kopplat med detta har vi också ett stort antal medlemmar som idag inte är aktiva och ett relativt stort antal medlemmar som antingen tidigare varit aktiva eller som registrerat sig som intresserade av att bli mer aktiva (kommunledar-, aktivist- och funktionärskandidater).

Lösningen framträder då som tydligt: Att engagera och mobilisera intresserade medlemmar långsiktigt. För att lösa detta behöver vi kunna organisera våra ideella volontärer på ett effektivt och attraktivt sätt. Jag har i denna rapport gjort en grundläggande genomgång av forskning på ämnet och gör sedan en ansats att utifrån mina erfarenheter föreslå en aktivistorganisation för Stockholms läns Piratparti.

Forskning på ideellt arbete

Forskningsläget

Vad jag har kunnat hitta så finns en hel del forskning kring olika anledningar till att människor arbetar ideellt. Eftersom jag enbart har gjort en översiktlig dykning i forskningen så är det mycket väl möjligt att jag kan ha missat en hel del relevant forskning och nedanstående bör enbart ses som en första överblick. Jag har inte heller någon tidigare kunskap om detta forskningsfält vilket gör att min genomgång bör tas med ytterligare en nypa salt. Det är dock min åsikt att nedanstående är nog för att dra några grundläggande antaganden kring anledningarna till att människor engagerar sig ideellt.

Forskningen i stort ger inget ultimata sätt att engagera volontärer, istället finns en ganska stor samling av principer som bör följas för att se till att volontärer är nöjda och inte slutar. Nedan går jag ytligt igenom de källor som jag använt för den här rapporten:

Studer och von Schnurbein (2013)

Studer och von Schnurbein har gjort en omfattande litteraturstudie och summerar väldigt många resultat. Huvudresultaten menar de är att det är viktigt att tydligt definiera roller och övervaka sociala processer samt att kommunicera organisationens identitet och värden.

Andra resultat som de lyfter är att:

Socialiserande, deltagande i beslutsfattande, att få representera organisationen utåt, god teamkommunikation och formell träning leder till högre deltagande och mindre utbrändhet.

Se till att hålla byråkratin till en låg nivå. En hög nivå av byråkrati är negativt för engagemang men för lite kan också leda till att volontärer lämnar organisationen.

Hög korrelation mellan vilja att stanna kvar i organisationen och sociala nätverk, förståelse, gruppering, upplevt stöd från organisationen och andra volontärer och positiva arbetsuppgifter.

Att på förhand informera volontärer om organisationen (t.ex. vilket stöd man erbjuder, aktiviteter och vad organisationen genomfört) leder till ökad respekt och villighet att volontära. Att anpassa sina meddelanden till olika funktionella motiv till att volontära (se Clary et al. nedan) kan också vara en framgångsrik strategi.

Finkelstein et. al. (2005)

Artikeln slutsats lutar mot att volontärens identitet är viktig för fortsatt engagemang. Lyckas man även rekrytera många medlemmar i en grupp att volontära kommer normativt beteende att influera andra medlemmar av den gruppen att volontära. De kommer också fram till att det är viktigt att bygga volontärintidentiteten genom att t.ex. ha uppskattningsevent för volontärer och genom att tillhandahålla specifika saker (t.ex t-shirts) som definierar individen som volontär för utomstående.

Clary, E.G. et al. (1998)

Enligt finns flera anledningar till att människor ägnar sig åt ideellt arbete. En central modell som Clary använder för att förklara ideellt arbete är VFI (Volunteer Functions Inventory). Det handlar förenklat om att människor verkar ha sex stycken "funktionella" motiv bakom ideellt arbete. Dessa är:

Värden

Clarys värdemotivator handlar i princip om att individen får utlopp för altruism och omtanke för sina medmänniskor. Detta är enligt Clary relaterat till tidigare psykologers forskning, vilken i sin tur har antytts vara en egenskap som utmärker volontärer gentemot ickevolontärer och som indikerar om volontärer kommer genomföra sina uppdrag.

Förståelse

Clarys förståelsemotivator handlar om att individen kan få lära sig nya saker genom det ideella arbetet och samtidigt få möjligheten att praktisera kunskaper eller erfarenheter som individen annars inte skulle få möjlighet till.

Social återkoppling

Denna funktion är baserad på möjligheten till social interaktion med andra människor.

Karriär

Denna funktion handlar om att individen ser fördelar för sin karriär med att engagera sig ideellt.

Beskydd

Denna funktion beskriver Clary som ett sätt för individen att lindra skuldkänslor för att individen har haft mer tur i livet än andra och som ett sätt att genom det ideella arbetet jobba med personliga problem.

Förbättring

Förbättringsmotivatorn handlar om individer som volontärer för att förstärka positiva aspekter med sig själv. Det här kan låta lite som beskyddsmotivatorn men där individen i enlighet med beskyddsmotivatorn vill bli av med negativa saker så handlar det här om att man bygger på t.ex. sitt självförtroende.

Farmer och Fedor (2001)

Resultatet av denna artikel är att ideellt arbete fungerade som bäst när fyra kriterier är uppfyllda:

När kraven från jobbet som ska utföras är vad individen förväntar sig.

När individen kan interagera socialt med andra volontärer.

När deras arbete knyter de till organisationen

När individens värderingar stämmer överens med organisationens funktion.

(Det kan vara värt att sikta in sig på "high level" volontärer med starka altruistiska värderingar om man är en välgörenhetsorganisation)

Farmer och Fedor (1999).

Denna rapport bygger på tidigare forskning kring något som kallas psykologiska kontrakt. Förenklat handlar det om att människor har förväntningar på vad som krävs av de och vad de kräver av en andra part i en relation. Dessa förväntningar har visat sig ha stor betydelse för t.ex. beteende och produktivitet på arbetsplatser. Artikelns ansats är då att översätta det här i termer för volontärarbete. Resultatet indikerar att volontärer matchar sitt engagemang mot hur väl de upplever att organisationen levererar på deras förväntningar. Detta gör det viktigt för organisationer att ge feedback och uppskattning som matchar förväntningarna.

Summering

Ett effektivt sätt att aktivera volontärer med hänsyn till forskning i ämnet torde alltså vara ett system byggt på nedanstående principer:

Förarbete:

- Tydligt kommunicera vår värdegrund och hur attraktivt det är att vara aktivist.
- Tydligt rikta in rekrytering av poster och uppdrag med hänsyn till att det finns flera olika motiv till varför individer väljer att volontära.
- Kommunicera med potentiella aktivister så att förväntningar om vad som ska göras överensstämmer.

Efter att vi hittat volontärer:

- Se till att arbetet är socialt.
- Se till att aktivisten får ta del i beslutsfattandet och kan vara med och forma organisationen
- Se till att aktivisten får feedback och stöd.
- Se till att det är lätt att engagera sig med ett minimum av byråkrati.
- Se till att bygga en stark aktivistidentitet.

Ett system för att organisera aktivister

Antaganden

Då det finns ett stort antal sätt att utforma en aktivistsystem på utöver principerna från forskningen nämnd ovan så gjorde jag ett par antaganden för att ytterligare snäva in möjliga organisationsstrukturer:

1. Jag har utgått från att målet med aktivistsystemet är att skapa distribuerad aktivitet över hela länet.
2. Att aktivistgrupperingar där underlag finns på sikt ska utvecklas till egna lokalföreningar.
3. Eftersom den centrala organisationen i länet även den har begränsningar så förutsätter jag också att en viktig del i strukturen är att enskilda aktivister ska fungera så självständigt som möjligt. Detta i linje med Piratpartiets mål att vara en platt organisation.

Förutsättningar

Stockholms län är ett spatialt vidsträckt område med flera relativt stora befolkningscentrum. Våra medlemmar är också utspridda över hela området och tills det att vi gjort en spatial analys så är Hägersten och Södertälje det enda geografiska området med en högre än snittet koncentration av aktiva medlemmar som jag har kännedom om.

Våra register med kommunledar-, aktivist- och funktionärvolontärer ger oss ett underlag, med en grov uppskattning, på ca 1-8 intresserade i varje kommun/stadsdel. Detta är dock problematiskt då dessa register inte är särskilt uppdaterade och tidigare försök att aktivera dessa medlemmar inte varit särskilt lyckade.

Slutsats och rekommendationer

Jag föreslår förändringar på fyra olika nivåer inom Piratpartiet Stockholm för att bli en bättre och mer attraktiv organisation för ideellt engagemang.

Styrelsen och organisationen i stort

Vi måste vara tydliga med att marknadsföra våra värderingar och våra mål. Detta är något som forskningen är tydlig med att det är viktigt för volontärer och att det är något som driver engagemang (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001))

Social gemenskap och att skapa familjär stämning i organisationen är också något som driver engagemang och minskar chansen att aktivister slutar engagera sig. (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001)) Därför föreslår jag att organisationen bör försöka anordna sociala möten där aktivister är explicit inbjudna.

Fokus på utbildningar och kunskapsdelning kan också vara ett bra verktyg för att få aktivister motiverade av att lära sig mer att engagera sig. Att låta befintliga aktivister lära ut kunskaper de har sedan tidigare kan vara en bra idé att engagera både dessa och andra aktivister. (Clary et.al (1998) och Studer och von Schnurbein (2013))

Aktivistsamordnare

Jag föreslår skapandet av en ny ansvarspost inom organisationen för att kunna sköta kontakten med aktivister, särskilt nya, för att uppmuntra till deltagande och i så stor grad som möjligt fånga upp feedback från aktivisterna.

Den här tvåvägskommunikationen visar att organisationen bryr sig om aktivisterna och gör att aktivisterna vet vart de ska vända sig om de får problem. Detta stöds också i forskningen som en viktig faktor för volontärer (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001 & 1999))

Dessa aktivistansvariga kan mycket väl vara erfarna aktivister som får dela med sig av sina kunskaper. (Studer och von Schnurbein (2013))

Aktivistrollen

Ytterligare en viktig sak är att volontärens roll är väldefinierad så att alla parter har samma uppfattning om vad som förväntas av dem (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (1999)). Därför föreslår jag att styrelsen tar fram en definition av vad det innebär att vara aktivist.

Det är också viktigt för aktivister att känna att de kan representera organisationen utåt (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001)). I det avseendet bör definitionen av aktivistrollen definiera i vilka avseenden aktivisten kan uttala sig i organisationens namn.

En annan strategi för att behålla aktivister är att bygga aktivistidentiteten genom att tillhandahålla aktivistspecifika give aways t. ex. t-shirts. Detta bidrar enligt Finkelstein et. al. (2005) till att individer som arbetar ideellt är mer engagerade.

Aktivistgrupper

Givet antagandet att målet med att organisera aktivisterna är att skapa lokalföreningar på olika geografiska platser i länet föreslår jag att Piratpartiet Stockholm försöker organisera aktivister i mindre grupper hädanefter refererade till som "Aktivistgrupper".

Dessa grupper bör enligt min rekommendation bestå av minst tre aktivister som bor och verkar inom samma avgränsade geografiska område. Förslagsvis primärt inom enskilda kommuner för att hålla sig till valkretsarna.

Anledningen till att jag rekommenderar tre personer är att det är ungefärligen det underlag som finns bland kommunledar-, aktivist- och funktionärsvolontärer i dagsläget. Det är också ett antal som sammanfaller med den informella "tre-piraters-regeln" som finns inom Piratpartiet i stort, vilket borde ge legitimitet till Aktivistgruppen som relativt autonom entitet inom Piratpartiet.

Fem personer är dessutom antalet pirater som i skrivande stund krävs för att starta en lokalförening inom Piratpartiet. Detta ger att aktivistgrupper som lyckas ungefärligen dubbla sitt medlemskap kan, om intresse finns, grunda en lokalförening. Om så inte skulle vara fallet så kan aktivistgruppen i vart fall fortsätta driva verksamhet med viss robusthet (om en person försvinner så kan de två kvarvarande fortsätta driva på verksamheten och på sikt kanske hitta en ersättare).

Dessa grupper bör uppmuntras att ha ett socialt utbyte både inom gruppen och med andra aktivistgrupper. Detta är något som skapar mervärde för gruppens individer (Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001)).

Dessa aktivistgrupper bör enligt min rekommendation också få kontinuerligt stöd av aktivistsamordnare och bör göras delaktiga i styrelsens beslutsprocess så långt som möjligt. Studer och von Schnurbein (2013) och Farmer och Fedor (2001) gör det tydligt att delaktighet i moderorganisationen är viktigt för volontärer.

Litteratur

Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(4), 403–418.

Studer, S, von Schnurbein, G (2013), "Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination", [VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations](#) June 2013, Volume 24, [Issue 2](#), pp 403-440.

Farmer, S.M., Fedor, D.B. (1999), "Volunteer Participation and Withdrawal.", *Nonprofit management & leadership* [1048-6682] år:1999 vol:9 iss:4 sidor:349 -368

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., Miene, P. (1998), "Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74 No.6, pp.1516-30.

Farmer, S.M., Fedor, D.B. (2001), "Changing the focus on volunteering: an investigation of volunteers' multiple contributions to a charitable organization", available at: www.findarticle.com/cf_0/m4256/2_27/75508458/print.jhtml (accessed November 1, 2010)