



ANSTÄLLD I CIVILSAMHÄLLET
– ett kall eller vanligt kneg?

Innehåll

Förord	2
Sammanfattning.....	3
Inledning	5
Civilsamhället.....	7
Civilsamhället som arbetsplats och dess särart.....	12
Anställda.....	13
Löner	14
Yrkesroller	16
Anställd, medlem eller förtroendevald?	19
Ledarskap.....	24
Arbetstid.....	27
Kompetensutveckling	31
Ekonomi och projektifieringen	33
Subventionerade anställningars roll och betydelse	35
Arbetsmiljö.....	37
Slutsatser.....	41
Förslag	43
Referenser	46

Förord

Unionen är en viktig aktör i civilsamhället. Vi är en idéburen organisation med över 620 000 medlemmar, varav över 20 000 är anställda inom civilsamhället.

Som fackförbund ser vi både de möjligheter och de utmaningar som finns för tjänstemän i civilsamhället. Vi vet att det finns många i varierande åldrar som drömmer om ett jobb i civilsamhället, där de kan få arbeta med frågor som de brinner för. Civilsamhället erbjuder i grunden en stimulerande arbetsplats för många människor. De som söker sig hit har oftast ett stort engagemang i organisationens hjärtefrågor och vill arbeta för att förändra världen på olika sätt. Civilsamhället är en förutsättning för ett fungerande och demokratiskt samhälle, en funktion som kanaliserar människors intressen och sociala behov.

Vi vet också att den särart som gör civilsamhället till en attraktiv arbetsplats kan innebära svårigheter och få negativa konsekvenser för de anställda. En konsekvens är risken att de anställda blir osynliga och ibland har svårt att påverka förutsättningarna för sitt arbete. I demokratiska organisationer är det oftast de förtroendevalda och medlemmarna som får sitta vid mötesbord och bestämma dagordningen. Även statliga rapporter och forskning visar svagt intresse för de anställdas villkor och situation.

Med den här rapporten vill Unionen bryta en del av den tystnad som råder kring anställda och deras villkor som anställda i civilsamhället. Det gör vi i en tid då civilsamhället expanderar och utvecklas med en rask fart och antalet anställda ökar.

Vi anser att alla anställda har rätt att må bra på och av jobbet oavsett om de är anställda på ett stort globalt företag som tillverkar matvaror eller i en liten organisation som arbetar med kultur eller idrott.

Rapporten är framtagen av Shadé Jalali och Julia Tchibrikova på Unionens politiksektion.

Stockholm, augusti 2016

Henrik Ehrenberg

Samhällspolitisk chef, Avtalsenheten, Unionen

Sammanfattning

- I Unionens undersökning svarar 35 procent att de utöver sin anställning arbetar ideellt för den organisation som de är anställda i.
- Nästan var fjärde svarar att de inte upplever balans mellan fritid och arbete.
- Nästan var tredje svarar att deras närmaste chef är en förtroendevald i organisationens styrelse.
- Fyra av tio anställda förväntas utföra arbete under kvällar och helger flera gånger i månaden. Ju färre anställda på en arbetsplats desto oftare arbetar de anställda på kvällar och helger.
- Av de som svarar att de arbetar kvällar flera gånger i veckan svarar mer än hälften att de inte kan instämma i påståendet om god balans mellan arbete och fritid.
- På frågan om de anställda i civilsamhället får kompetensutveckling på sina arbetsplatser svarar två av tre ja. Svaret är i linje med hur övriga tjänstemän svarar i Unionens årliga kompetensutvecklingsbarometer.
- Den mest signifikanta skillnaden mellan kompetensutvecklingsbarometerens målgrupp och anställda i civilsamhället är att anställda i civilsamhället i högre utsträckning svarar att de får kurser på arbetsplatsen och att deras kompetensutveckling sker genom att följa och lära av kollegor.
- På frågan om man har någon med statlig subventionerad anställning, t.ex. lönebidrag svarar 62 procent, ja.

Några av Unionens förslag för att förbättra civilsamhället som arbetsplats

- Unionen anser att staten ska parallellt med arbetet med att stärka civilsamhället på välfärdsmarknaden bevaka så att upphandlingsförfaranden inte leder till lönedumpning och försämring av villkor för de anställda.
- Unionen anser att civilsamhällets väg till självständighet uppmuntras. Regeringen bör tillsätta en utredning för att se över bidragssystemet och de förenklingar och lättnader som kan möjliggöra civilsamhällets ökade självständighet.
- Unionen anser att alla med arbetsgivaransvar ska ha rätt arbetsrättslig kompetens för att kunna uppfylla rollen som ansvarsfulla arbetsgivare.

I slutet av rapporten finns fler politiska förslag samt förslag på åtgärder i syfte att utveckla civilsamhället som arbetsgivare och sektorns roll som samhällsbärare.

Inledning

Det råder en febril aktivitet inom och kring civilsamhället. Det hänger delvis samman med att staten har börjat visa ett allt större intresse för icke-vinstdrivande aktörer på välfärdsmarknaden. Under de senaste åren har det bland annat tillsatts flera statliga undersökningar med fokus på hur staten kan närma sig civilsamhället, utan att för den sakens skull rubba den roll som civilsamhället har som självständig aktör och opponent till staten.

Civilsamhället är också en arena för idéer om samhällsförändring och gemenskap. Det visade sig inte minst under hösten 2015, då stora grupper av människor sökte sig till Sverige för skydd undan krig och konflikter. Civilsamhället fanns på tågstationer och ordnade tillfälliga boenden. Och gav det som är allra finast med civilsamhället, nämligen att människor som många gånger endast drivs av en tro på en bättre värld och empati, ställer upp och tar hand om behövande.

Men civilsamhället förekommer i många olika varianter. Fackföreningar, idrottsklubbar, kulturföreningar, tankesmedjor, politiska organisationer, identitetsorganisationer, religiösa samfund, internationell verksamhet, socialomsorgsorganisationer och stiftelser är alla delar av civilsamhället. Det enda som de har gemensamt är att de inte är vinstdrivande. Det finns organisationer som är i behov av bidrag och externa resurser för att få ihop en verksamhet och det finns stora organisationer med egna medel och tillgångar.

Att vara anställd i civilsamhället kan se olika ut baserad på organisationens storlek och resurser men likheterna är ofta fler än olikheterna. En gemensam nämnare är den lojalitet som många anställda känner med sina organisationer. Lojaliteteten innebär bland annat att de anställda känner ansvar för organisationens rykte och trovärdighet utåt mot allmänheten. Ansvarstagandet för organisationens goda namn kan ibland leda till att medarbetare tiger när deras arbetsgivare visar sig ha en helt annan syn på personalpolitik än den politik som hen anser bör föras utanför organisationen. Men lojaliteten innebär också att man känner sig mer delaktig i organisationens idé och känner gemenskap med sina kollegor och frivilliga.

Där det finns medlemmar finns det också många som blir ifrågasatta om sina löner. Det är inte alltid acceptabelt att de anställda har bra löner och villkor då det finns de som jobbar ideellt. Att få lön och bra villkor kan då ses som en värdering där den anställdes arbete värderas

högre än den som arbetar ideellt. Här behöver civilsamhället bli bättre på att inse att bra löner och villkor till de anställda bidrar till en stabilitet och kontinuitet, något som många organisationer utan anställda bara kan drömma om.

Som största fackförbund för anställda inom civilsamhället kommer den här rapporten att enbart fokusera på de anställdas villkor. De frivilligas situation finns det andra aktörer som kartlägger och skriver om. Vår ambition är att ge röst åt de anställda som varje dag utgör en viktig ryggrad för civilsamhället.

Unionens undersökning

Unionens webbenkätundersökning utfördes i samarbete med IPSOS under november 2015. Svarsfrekvensen var 37 procent och sammanlagt 1141 personer svarade på webbenkäten. Av dessa var 68 procent kvinnor och 32 procent män och 0 procent uppgav Annan. 53 procent uppgav att de har högskole- eller universitetsutbildning.

Utöver webbenkäten har 15 representanter för civilsamhället djupintervjuats. Intervjuerna har främst använts för att få en bredare förståelse för sektorn och dess villkor.

Civilsamhället

En definition

Begreppet ”Civilsamhälle” är ganska främmande för de flesta i Sverige. Detta trots att begreppet använts alltmer under de två senaste decennierna i den svenska samhällsdebatten.

Tankesmedjan Sektor 3 genomförde 2012 en opinionsundersökning om allmänhetens förståelse av det civila samhället. Resultatet visade att enbart fyra av tio hade hört talas om begreppet *det civila samhället* och att de flesta förknippade det med att privatpersoner hjälper varandra. Men det visade också sig vara vanligt att man associerade begreppet till att inte tillhöra militären eller polisen. Inom vetenskapen är begreppet mer etablerat.

I propositionen *En politik för det civila samhället (2009)* slår regeringen fast följande definition som också utgör grundförståelsen av begreppet i den här rapporten:

Begreppet det civila samhället används i betydelsen av en arena, skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet – där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. Inom det civila samhället verkar bland annat ideella föreningar, stiftelser och registrerade trossamfund, men även nätverk, tillfälliga sammanslutningar och andra aktörer.

En tillbakablick

De svenska folkrörelsernas framväxt kan indelas i fyra vågor av organisering¹. Den första vågen avser kampen för frihet och mot privilegier och inleddes i mitten av 1800-talet. Kampen gällde språkrättigheter, fred, alkoholmissbruk, religiös och politisk frihet samt kvinnors rättigheter. Liberalt orienterade fackföreningar, Fredrika-Bremerförbundet, Svenska Freds och skiljedomsföreningen, måttlighets- och nykterhetsorganisationer och religiösa grupper som Miss-

¹ Hämtad från CivSam.se som är Myndighetens för ungdoms- och civilsamhällsfrågors webbplats för vetenskaplig kunskap om det civila samhället i Sverige

ionsförbundet och Baptist- och Metodistkyrkan uppstod under denna våg. Organisationerna som bildades protesterade ofta mot tidens politiska ordning och ville omdefiniera betydelsen av politisk demokrati.

Den andra vågen av organisering pågick från 1880-talet till 1920-talet med sin kulmen kring sekelskiftet. De organisationer som bildades under denna period kämpade ofta för ekonomiska rättigheter och ekonomisk trygghet. De typer av organisationer som uppstod under denna tidsperiod var fackföreningar, arbetsgivar- och företagarföreningar samt lantbruks- och konsumetkooperativ. Exempel på organisationer med ursprung i denna tidsperiod är LO, Kooperativa förbundet, Svenska arbetsgivarföreningen och Lantbrukarnas riksförbund.

De två första decennierna på 1900-talet uppstod en tredje våg av organisationsbildning med annan karaktär. Organisationerna som räknas till denna våg strävade visserligen efter medborgerlig makt och inflytande men också för en bättre livskvalité och miljö samt personlig utveckling. Organisationer som uppkom under denna tidsperiod är studieförbund, fritidsföreningar, Svenska Naturskyddsföreningen, Svenska Turistföreningen och idrottsrörelsen.

Den fjärde vågen av organisationsbildning inleddes i slutet av 1950-talet och pågick till 1990-talet. Organisationerna som kom till nu fokuserade ofta på frågor om personlig integritet, erkännande och respekt mot kränkningar, till exempel mot människan eller mot miljön. I början av vågen bildades student-, alternativ-, antikrigs- och miljöorganisationer. Dessutom tillkom nya typer av religiösa- kvinno-, nykterhets-, idrotts- och fritidsföreningar som på sätt och vis utmanade de äldre sammanslutningar inom samma områden. Några av de rörelser som uppkom i den fjärde vågen har ibland betecknats som nya sociala rörelser. Ett par av de karaktärsdrag som skiljer de nyare sociala rörelserna från de mer etablerade folkrörelserna är en plattare struktur, ett mer direkt beroende av sympatisörer, en annan typ av verksamhet och aktioner samt en tydligare kritik mot etablissemang.

Folkrörelserna utgjorde en mäktig kraft. Vid första världskrigets slut var de tre klassiska svenska folkrörelserna – frikyrko-, nykterhets-, och arbetarrörelserna – ungefär lika stora med vardera drygt 250 000 medlemmar. Så småningom kom flera av folkrörelserna att i allt högre grad bli en integrerad del av den politiska beslutsprocessen och inleda samarbete med staten. Företrädare för centrala intressen, som arbete och jordbruk, deltog i det officiella beslutsfattandet vilket möjliggjorde inflytande och en god förankring hos stora medborgargrupper.

Samtidigt som det etablerade organisationslivet växte i respekt, ansvar och inflytande i statens ögon, minskade medlemstillströmningen och intresset från allmänheten. När medlemsantalen sjönk tvingades organisationerna söka alternativa finansieringskällor och statsbidragen kom att bli allt viktigare för organisationernas överlevnad. Denna utveckling uppmärksammades av Maktutredningen (SOU 1990:44), som ansåg att organisationerna hade tappat mycket av sin ideologi genom alltför mycket kompromissande. Utredningen menade att det omfattande deltagandet i den offentliga beslutsprocessen hade hämmat organisationslivets obundenhet och möjlighet till fritt agerande. Ett annat problem var svårigheterna att engagera nya aktiva. Vidare har en tilltagande professionalisering, där en allt större del av verksamheten sköts av anställda, ansetts karaktärisera de större folkrörelsernas utveckling.

Sektorns ekonomiska roll

Civilsamhällets expanderings i både absoluta tal och som i relation till övriga sektorer i samhället, skedde främst mellan 1992-2002. Under 1992 omsatte sektorn cirka 60 miljarder kronor, vilket ställt i relation till BNP samma år motsvarade drygt 4 procent. År 2002 hade den samlade omsättningen i sektorn, exklusive Svenska kyrkan, vuxit till 125 miljarder kronor, vilket motsvarade 5,3 procent av BNP. Omsättningsmässigt stod kategorin kultur, rekreation, inklusive idrott, för den största andelen med 25 procent av den samlade omsättningen 2002. Organisationerna inom kategorin ”arbetsmarknad”, som omfattar fack- och yrkesföreningar, stod för 17 procent, vilket kan jämföras med 21 procent 1992. Organisationer verksamma inom vård, skola och omsorg stod för 28 procent av det civila samhällets samlade bokförda ekonomi 2002.

1992 hade de ideella och idéburna organisationerna cirka 110 000 anställda, vilket representerade 2,5 procent av den samlade arbetskraften i landet. 2002 var drygt 120 000 personer, motsvarande cirka 2,7 procent av landets arbetskraft, anställda i civilsamhället. Tillväxten inom civilsamhället skedde främst inom tjänsteproducerande verksamhetsfält.

Enligt de senaste siffrorna från SCB var den totala produktionen inom civilsamhället 219 miljarder kronor år 2013. Förädlingsvärdet i det civila samhället, det vill säga det värde organisationer bidrar med till

bruttonationalprodukten, uppgick till 124 miljarder kronor 2013. Det innebär att det civila samhällets bidrag var 3,3 procent av Sveriges bruttonationalprodukt.

En uppdelning av förädlingsvärdet efter verksamheter enligt International classification of Non-profit organisations (ICNPO) visar att verksamheten Bostäder, social och samhällelig utveckling var den största verksamheten med 44 miljarder kronor. Den näst största verksamheten var Rekreation och kultur med ett förädlingsvärde på 16 miljarder kronor. Därefter följer Utbildning och forskning och Religiös verksamhet med 14 miljarder kronor vardera i förädlingsvärde under år 2013. Verksamhetsområdet Utbildning och forskning erhöll mest medel från offentlig förvaltning till att utföra produktion, 16 miljarder.

2013 identifierade Statistiska centralbyrån totalt 232 000 organisationer med organisationsnummer i det civila samhället, varav 92 500 var ekonomiskt aktiva. Det fanns 144 827 ideella föreningar och ungefär en tredjedel av dessa var på något sätt ekonomiskt aktiva.

Att de är ekonomiskt aktiva innebär att de har anställda, betalar ut löner, lämnar in kontrolluppgifter, har intäkter eller har tillgångar. Antalet anställda var 191 378, över hälften av dem var kvinnor.

Antalet organisationer och antalet förvärvsarbetande i civila samhället enligt ICNPO, 2013

	Antal organisationer	Varav organisationer med ekonomisk aktivitet	Antal Förvärvsarbetande	Antal kvinnor	Antal Män
Total civilsamhället	232 216	92 504	191 378	111 052	80 326
Rekreation och kultur	58 241	22 143	35 647	15 419	20 228
Utbildning och forskning	7 323	4 836	37 454	27 046	10 408
Hälsa	255	156	4 715	3 632	1 083
Social trygghet	4 275	1 887	22 004	15 900	6 104
Miljö och djurskydd	1 625	560	1 128	683	445
Bostäder, social och samhällslig utveckling	65 548	30 022	13 986	5 454	8 532
Opinionsbildning och politik	21 230	6 564	8 075	4 715	3 360
Utdelande stiftelser och insamlade verksamheter	4 204	3 568	2 582	1 461	1 121
Internationell verksamhet	705	188	2 357	1 422	935
Religiös verksamhet	8 840	4 046	32 005	18 259	13 746
Bransch-/yrkesorganisationer och fackföreningar	7 059	3 401	11 056	6 135	4 921
Annan verksamhet	52 911	15 133	20 369	10 926	9 443

Civilsamhället som arbetsplats och dess särart

Civilsamhällets arbetsplatser finns inom den privata sektorn men de skiljer ut sig från resten av sektorn på flera punkter.

Hur allmänheten uppfattar och vad de förväntar sig av civilsamhället har en påverkan på hur civilsamhället har formats som arbetsplats. I en rapport framtagen av Frivilligorganisationernas insamlingsråd (FRII) framgår att allmänheten är generellt positivt inställd till ideella organisationer. Rapporten drar slutsatsen att i och med att allmänhetens positiva syn baseras på en uppfattning om att alla inom civilsamhället arbetar ideellt finns det en stor risk att det leder till en besvikelse, och en negativ syn, om/när man förstår att så inte alltid är fallet. Bland de som var negativt inställda till ideella organisationer dominerade svar som var bland annat kopplade till hur mycket pengar som går till löner och administration.

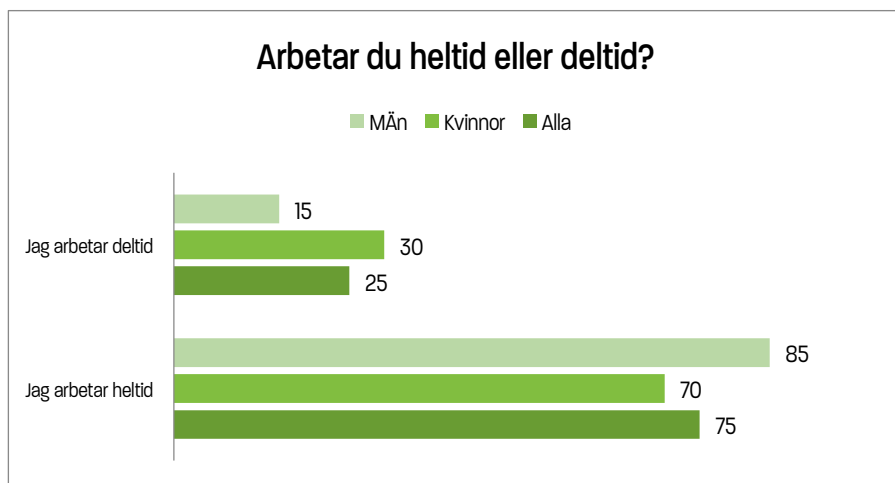
Enligt rapporten måste civilsamhället parallellt med sitt uppdrag även hantera den kommunikativa utmaning som består i att de behöver motivera och förklara varför de har anställda och varför dessa ska ha löner och skäligena arbetsvillkor. Rapporten tar upp att organisationerna behöver bli bättre på att kommunicera hur de anställdas arbete skiljer sig från de ideellas insatser samt vad administrativa kostnader egentligen innebär.

Rapporten har rätt i att de anställdas roll behöver förtydligas och synliggöras. För att detta ska ske krävs det en tydlighet från de förtroendevalda i organisationerna. Det är många gånger de förtroendevalda som anställer personal och därför behöver de peka ut hur en anställds roll skiljer sig från en förtroendevalds roll. De frivilliga behöver också inse att graden av professionalitet ökar i takt med den kontinuerlighet som anställd personal möjliggör. Arbetsgivarkompetens, kontakter med sponsorer och bidragsgivare och ansvar för ekonomin är alla delar som mår bra av den kontinuerlighet och professionalism som en organisation med anställda kan erbjuda, och det gynnar också organisationen i stort.

Anställda

2013 förvärvsarbetade 191 378 personer inom civilsamhället enligt SCBs senaste siffror om anställda inom sektorn. 58 procent av de anställda bestod av kvinnor. Flest antal förvärvsarbetande fanns inom verksamhetsområdet utbildning och forskning. Kvinnorna dominerade i de flesta verksamheterna förutom inom Rekreation och kultur samt 'Bostäder, social och samhällelig utveckling'.

SCBs siffror visar också att flest förvärvsarbetande fanns i ideella föreningar. Det är fler män än kvinnor i "Bostadsrättsföreningar och kooperativa hyresrättsföreningar" och i "Samfälligheter" medan kvinnorna var fler i organisationer i de resterande juridiska formerna.

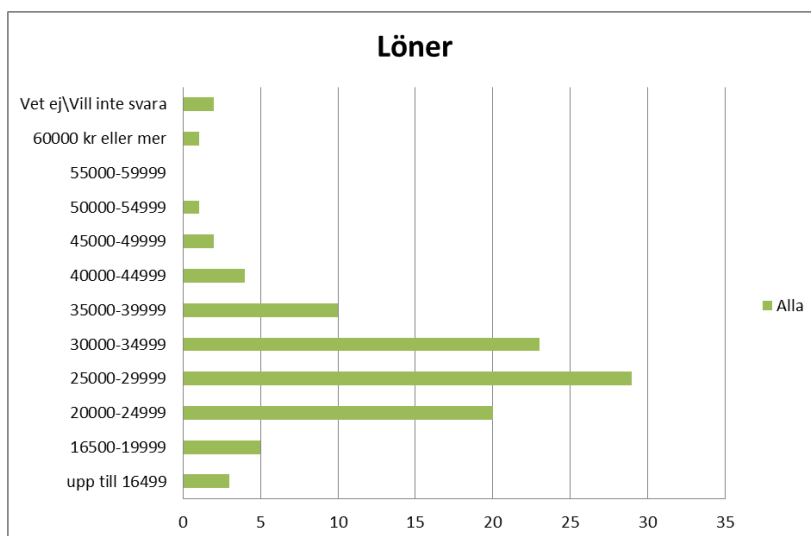


Unionens undersökning visar att en stor majoritet, hela 75 procent, är heltidsanställda och att 25 procent är deltidsanställda. Andelen deltidsanställningar är något högre i den här branschen jämfört med den totala andelen deltidsanställda medlemmar inom Unionen, den siffran är 15 procent.

Löner

Undersökningen visar att den vanligaste lönen ligger mellan 20 000 och 35 000 kronor i månaden. Unionens lönestatistik för tjänstemän från 2015 visar att medellönen är 35 700 kronor i månaden. Anställda inom civilsamhället tjänar med andra ord generellt lägre än andra tjänstemän i Unionens sfär.

Resultatet visar att det är relativt jämt mellan könen och att heltidsanställda förekommer oftare än deltidsanställda i de högre löneintervallerna. I jämförelsen har vi brett deltidsanställda att utgå från heltidslöner.

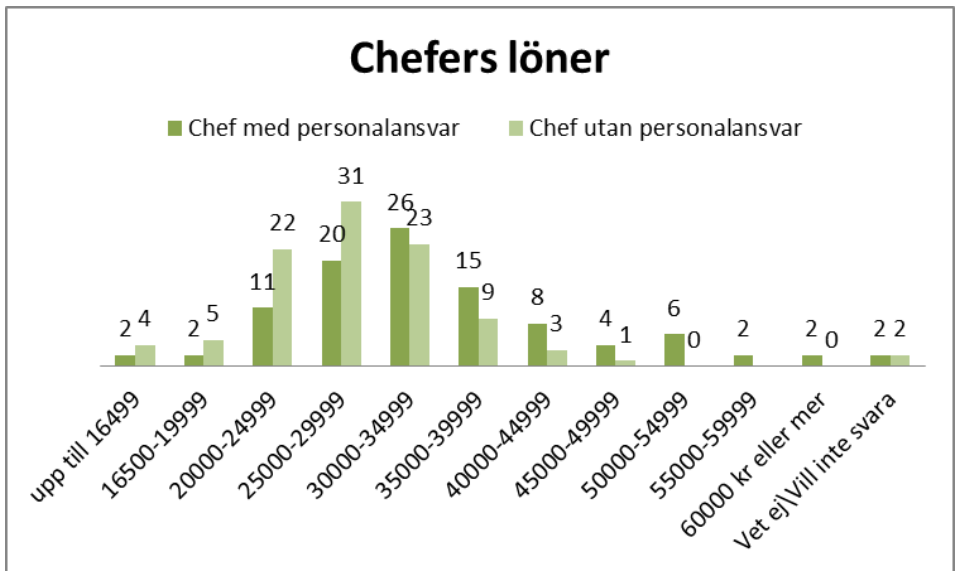


Chefers löner

87 procent av chefer med personalansvar arbetar heltid. De flesta heltidsanställda finns på arbetsplatser i större städer medan deltidsanställda är mer jämnt utspridda i landet. Den vanligaste månadslönen ligger i intervallen 25 000-29 999 kronor. Det är något fler män, 12

procent, än kvinnor, 9 procent som förekommer i intervallen 35 000-39 999. Det är också något fler kvinnor, 21 procent än män 17 procent, som förekommer i intervallen 20 000-24 999. I övriga lönekategorier är könsfördelningen relativt jämn.

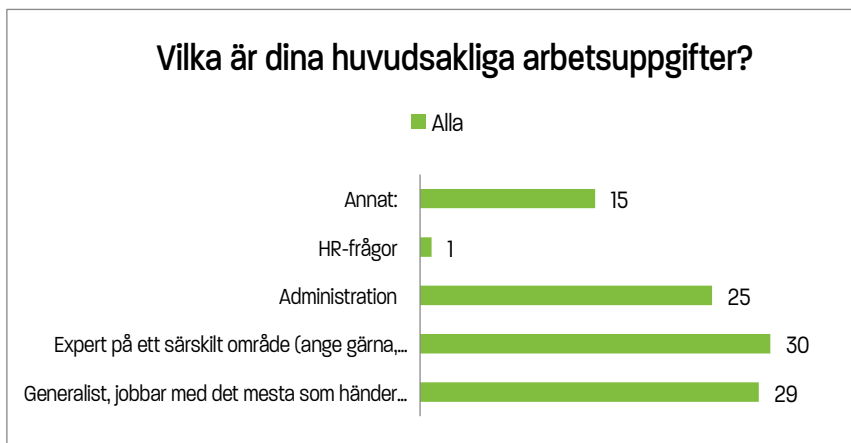
Fyra procent av männen har svarat att de tjänar över 50 000 kronor. Ingen av kvinnorna har svarat att de tjänar över 50 000 kronor.



Det finns en tydlig skillnad mellan chefer som har personalansvar och de utan personalansvar. Det är en tydlig trend att chefer med personalansvar generellt har högre löner än de utan ansvar för personalen. I kategorin chef utan personalansvar räknas verksamhetschefer, projektledare, controller, ekonomichef och dylikt.

Yrkesroller

Undersökningen visar att de svarande nästan lika ofta förekommer på generalistroller som expertroller.



I undersökningen dominerar män både generalistroller och expertrollerna. Medan kvinnor oftast förekommer inom administration. Bland männen svarar 37 procent att de har en generalistroll och 36 procent att de har en expertroll. Bland kvinnorna svarar 25 procent att de har en generalistroll och 28 procent att de har en expertroll.

Undersökningen visar också att en stor del av kategorin experter är heltidsanställda medan kategorin som uppger att de arbetar med administration oftast är deltidsanställda. Experterna svarade att de jobbade som följande:



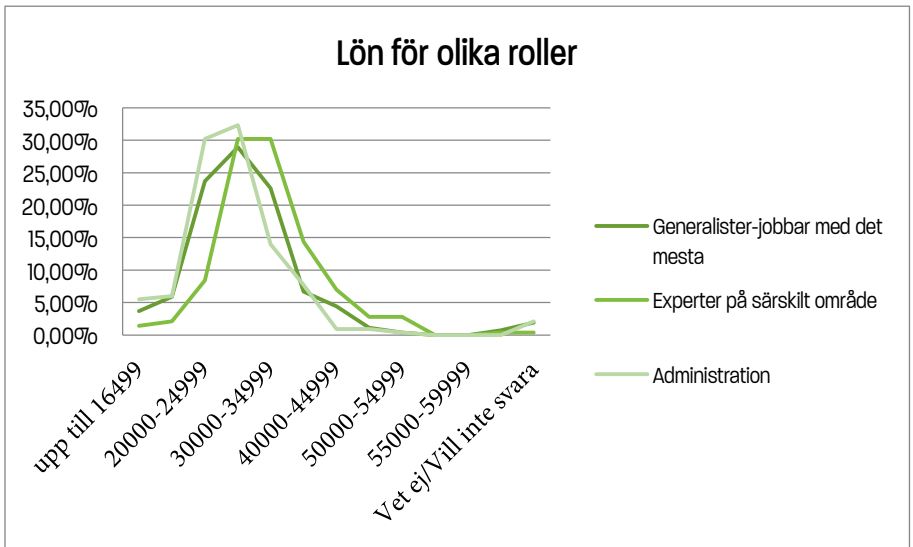
Enligt undersökningen arbetar experterna främst med kommunikation och ekonomi. Projektledare, utbildning och föreningsutveckling är några ytterligare exempel på expertisyrlen inom den här sektorn.

Den största delbranschen inom civilsamhället är idrott och kultur. Det är också här som några branschspecifika expertroller skiljer ut sig. De idrottspecifika expertisroller som förekommer är träningsansvarig, tävlingsfrågor, elitidrott, fotbollstränare och antidoping. Inom kulturen uppges bibliotek, musik och dans.

I övrigt kan de flesta expertisyrlen som uppges förekomma på många olika platser inom civilsamhället men också i andra sektorer. Exempel på dessa roller är chef, coachning, formgivning, ekonomi, folkhälsa, projektledare, controller och försäljning.

Den varierade expertbilden är ett tydligt bevis för civilsamhällets ökade professionalisering.

I kategorin Annat förekommer yrken som ger en bredare bild av vad de svarande arbetar som när de inte anser sig platsa i de andra kategorierna. En stor grupp är chefer i olika kategorier.



Undersökningens lönekurva visar att experter oftare ligger inom de högre löneintervallerna tillskillnad från generalist som har en mer differentierad lönekurva. Administratörer dominerar främst i de lägre löneintervallerna. Då det är fler män än kvinnor som har uppgett att det har en expertroll och fler kvinnor som uppger att de arbetar med administration kan den här lönekurvan vara en fingervisning om hur lönerna fördelas mellan könen i civilsamhället.

Anledning till administratörers förekomst i de högre löneintervallen kan vara att ett antal administrativa chefer ingår i den kategorin.

Anställd, medlem eller förtroendevald?

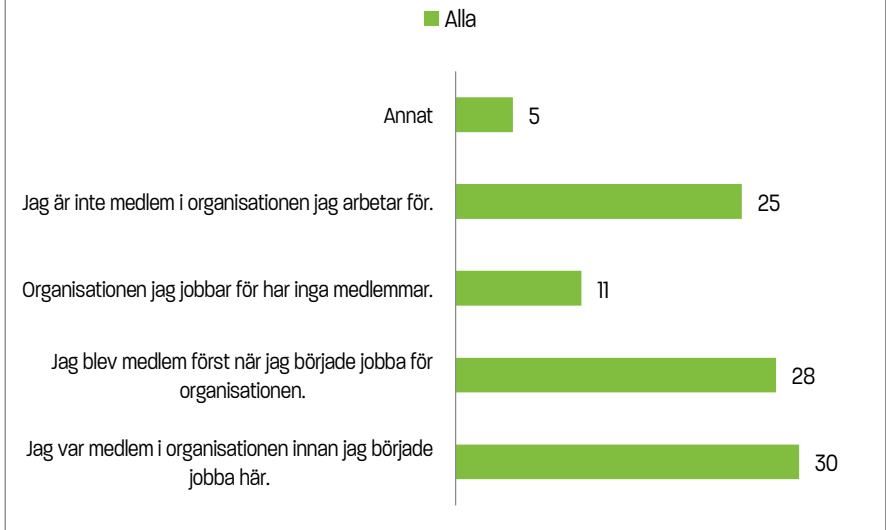
Demokratiska organisationers förankring och delaktighetsprocesser påverkar de anställdas arbete. Här är det allt som oftast medlemmarna som är yttersta uppdragsgivarna. Något som är specifikt för civilsamhällets anställda är att många kombinerar rollerna som medlem/förtroendevald med en roll som anställd.

Unionens undersökning visar att var tredje anställd var medlem i organisationen innan de började arbeta där. Att vara medlem i organisationen innan en blir anställd innebär att personen har med sig kännedom om organisationens arbete och engagemang och för de frågor som organisationen arbetar med. Därför kan det ses som att det är bra att vara aktiv i den organisation som man har tänkt sig arbeta för. Något som några av intervjupersonerna berättar är att de själva har varit med och drivit fram ett projekt och ansökt om finansiering och när det har blivit dags att anställa någon så har organisationen sett det som lämpligt att anställa den som har drivit projektet.

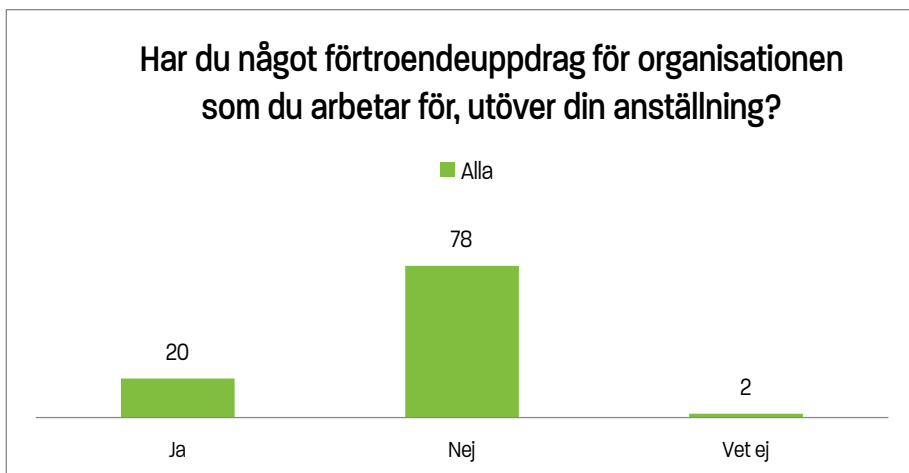
28 procent svarar att de blev medlemmar i organisationen först när de började jobba för organisationen. Detta kan både visa på engagemang från de anställda i civilsamhället; att de vill stötta organisationens sakfrågor. Det kan också innebära att den anställda måste bli medlem för att visa att hen ställer sig bakom organisationens frågor.

Var fjärde svarar att de inte är medlemmar i sina organisationer. Orsak kan vara att man arbetar på en central eller paraplyorganisation där endast andra organisationer och inte enskilda individer kan bli medlemmar. Samma sak gäller stiftelser och aktiebolag. Det kan också vara så att de inte uppfyller vissa krav för att vara medlemmar. Exempel på detta är att man måste ha någon form av pension eller leva med en PRO-medlem för att kunna vara medlem i Pensionärernas Riksförbund. Det finns också de som inte vill vara medlem i sin organisation på grund av personliga skäl.

Vilket av följande stämmer bäst för dig?



Frågan om medlemskap kopplad till anställning är intressant ur fler synvinklar. En fråga som ständigt diskuteras inom civilsamhället är nämligen hur man ska öka mångfalden i den här sektorn. Undersökningens svar kan tolkas som att en väg för att öka mångfalden bland den anställda personalen kan vara att öka mångfald bland medlemmar och förtroendevalda.



Unionens undersökning visar att var femte anställd har också ett förtroendeuppdrag för den organisation som de arbetar för, utöver sin anställning. Det är något fler män, 26 procent, jämfört med kvinnor, 18 procent, som svarar ja på frågan. Av de som var medlemmar i organisationen innan de blev anställda svarar 31 procent att de utöver medlemskap också är förtroendevalda i den organisation som de arbetar för.

Anställda som i den här undersökningen har svarat att de utöver sin anställning även har ett förtroendeuppdrag för sin organisation förekommer vanligast inom inriktningarna Politik, identitet och intresse, social omsorg samt religion.

Att inneha ett förtroendeuppdrag kan innebära att man är ledamot i styrelsen, det vill säga arbetsgivare och anställd på samma gång. Den här kombinationen ställer särskilda krav på organisationen. Att finnas på dubbla stolar skapar lätt en otydlighet för båda rollerna. Ett negativt resultat av att sitta på dubbla stolar kan vara att man inte får gehör för frågor gällande fysisk och psykosocial arbetsmiljö eller ledarskapsfrågor. Ett positivt resultat kan vara att den anställda får stort inflytande i hur organisationen formas och utvecklas samt möjlighet att få en bredare förståelse för organisationen.

Anställdas ideella arbete

På frågan om de anställda brukar hjälpa till ideellt med att anordna aktiviteter för organisationen som de jobbar för, utöver sin anställning svarar fler än var tredje anställd ja. Av dessa svarar nästan hälften, 45,5 procent, att de var medlemmar i organisation innan de blev anställda där. De som har svarat ja på frågan förekommer oftast i organisationer med social omsorg som inriktning samt inom idrottsorganisationer.



De här svaren visar på att civilsamhället inte bara är en arbetsplats för de anställda. Dessa arbetsplatser är också en arena för de anställdas ideella engagemang vilket kan få olika konsekvenser. En konsekvens kan vara negativ påverkan på den anställdas balans mellan fritid och arbete. Bland de som har svarat ja på frågan om de också arbetar ideellt för den organisation som de är anställda i instämmer nära 60 procent att de upplever balans mellan arbete och fritid. Bland de som svarar att de *inte* arbetar ideellt för sin organisation är det däremot 70 procent som instämmer i att de har balans mellan arbete och fritid.

Skillnaden mellan de som har ett ideellt engagemang hos arbetsgivaren och de som har en ren anställning är dock inte så skarp. Trots att det ideella engagemanget kan ha en negativ inverkan på livspusslet verkar det finnas andra faktorer som spelar in. Det är en majoritet av de anställda som upplever att de har en balans i båda lägren.

Siffrorna kan tolkas som att det ideella engagemang som anställda lägger ner på sitt arbete upplevs som stimulerande och utvecklande. Det är möjligt att det ideella arbetet gör att den anställda känner sig närmare verksamheten och medlemmarna och därmed känner en större gemenskap på arbetsplatsen.

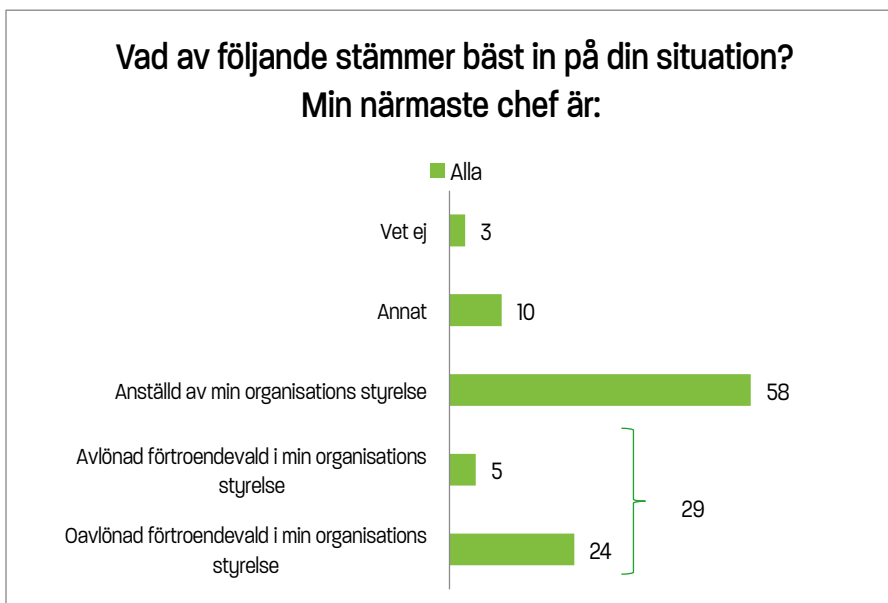
Å andra sidan kan ett ideellt engagemang i samma organisation skapa en oklarhet i rolluppfattningen för alla inblandade. Det kan också uppfattas som att den anställde ska utföra saker på sin fritid som egentligen inte ingår i dennas tjänst. Detta trots att arbetsuppgifterna inte finns inom ramen för dennas tjänst. Det kan också uppfattas som att den anställde ska utföra saker på sin fritid som egentligen inte ingår i dennas tjänst. Det kan vara allt från att koka kaffe till möten till att behöva ta ansvar för saker som ligger utanför den anställdes ansvarsområden. På sikt kan otydlighet i roller påverka arbetsmiljön för den anställda.

För att undvika dylika konflikter med förödande konsekvenser är det därför viktigt med tydlighet kring den anställdas roll när denna arbetar ideellt.

Ledarskap

De förtroendevaldas position som styrelse och arbetsgivare samt de ideellt engagerades roll i relation till anställd personal är starkt bidragande till dessa arbetsplatsers särart.

Att styrelseposter också innehåller arbetsgivaransvar är inte alltid något som de blivande styrelseledamöterna får information om när de blir invalda. En konsekvens av detta kan bli att arbetsgivarrollen får en nedprioriterad status i konkurrens med andra verksamhetsrelaterade frågor som en styrelse arbetar med.

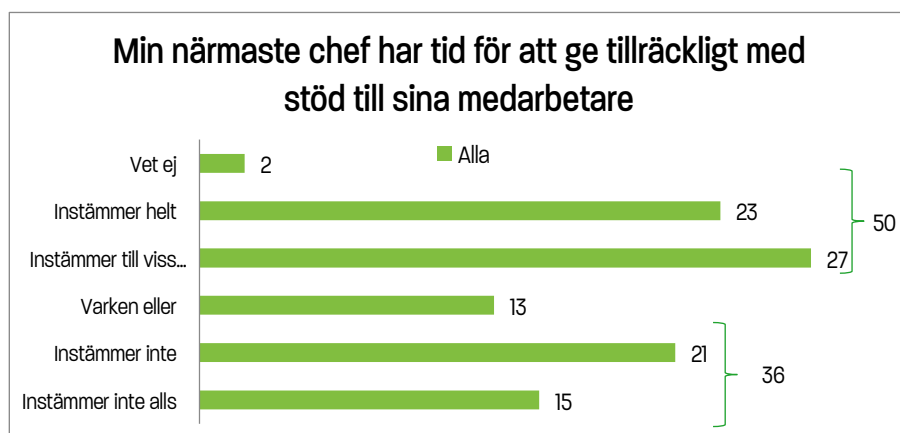


Undersökningen visar att nästan var tredje anställd svarar att deras chef är en förtroendevald i organisationens styrelse. 80 procent av de svarande arbetar i organisationer med 1-4 anställda.

Det är också många förtroendevalda som bär arbetsgivaransvar utan att få någon ersättning för uppdraget. Nästan var fjärde svarar att deras chef är en förtroendevald utan arvode. Att den förtroendevalda inte har någon ersättning kan möjligen göra det än svårare att frigöra tid för att hantera sitt arbetsgivaransvar.

Att vara förtroendevald och arbetsgivare behöver inte per automatik innebära att man brister i sina lagstadgade skyldigheter som arbetsgivare. Det finns exempelvis styrelseledamöter som har handplockats till en styrelse just på grund av deras kompetens i ledarskapsfrågor, HR eller arbetsrätt. I dessa fall är det betydligt större sannolikhet att de anställda får den stöttning som de har rätt till.

En organisation med arbetsgivarkompetens har sina begränsningar när de förtroendevalda inte finns i de anställdas vardag på arbetsplatsen. Det blir då svårt att fånga upp de dagliga frågor om fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt att ge stöd till de anställda när problem uppstår i arbetsvardagen.



På frågan om chefers stöd till sina medarbetare svarar hälften att de instämmer i att deras närmaste chef har tid att ge tillräckligt med stöd till sina medarbetare. Något fler än var tredje, 36 procent, svarar att de inte kan instämma i påståendet. Svaret är i linje med Unionens generella medlemsundersökning.

Med tanke på antalet arbetsgivare utan särskild arbetsgivarkompetens i den här sektorn är det ganska anmärkningsvärt att nästan hälften har svarat att de får tillräckligt med stöd från sina chefer. En anledning kan vara att civilsamhället till 90 procent består av arbetsplatser med

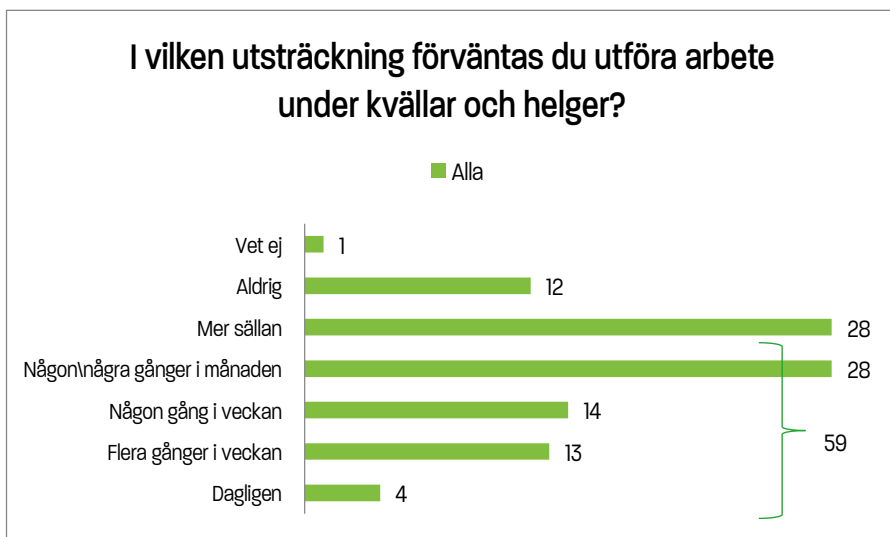
en till fyra anställda och att det är kort väg till chefen och arbetsgivaren. En annan anledning kan vara att det finns lägre förväntningar på bra ledarskap i den här sektorn. Ytterligare en förklaring kan vara att medarbetare söker sig hit främst på grund av organisationers ideologi snarare än krav på bra ledarskap. Ett annat skäl kan vara att det är svårare att få tillfälle att diskutera vilka krav som är rimliga att ställa på en chef på en mindre arbetsplats, särskilt om denna också är en del av det operativa arbetet. Man kanske anser att en chef som svarar på frågor via mail på nätter och helger är en tillräcklig bra chef trots att hen inte är närvarande. Det finns då inte krav på att en bra chef ska arbeta förebyggande med arbetsmiljö, HR och organisationen och personalens utveckling. Svaret att hälften anser att de får tillräckligt med stöd ska därför läsas med försiktighet.

När arbetsgivare inte har tillräckligt med tid att ge stöd till sina medarbetare påverkas det förebyggande arbetsmiljöarbetet som är viktigt för att fånga upp signaler om arbetsmiljön. Det blir svårare att skapa systematik och samverkan i arbetsmiljöarbetet och det kontinuerliga förbättringsarbetet av arbetsmiljön påverkas negativt. Det blir också svårare att fånga upp de mest subtila tecken som kan vara av betydelse för arbetsmiljön både för arbetsplatsen men också för den enskilda medarbetaren.

Det finns verktyg för att vara en närvarande chef trots att man inte är fysisk närvarande. Schemalagda samverkansmöten, kartläggning av anställdas hälsa och arbetsmiljö med påföljande åtgärdsplan och medlemskap i en arbetsgivarorganisation är några exempel.

Arbets tid

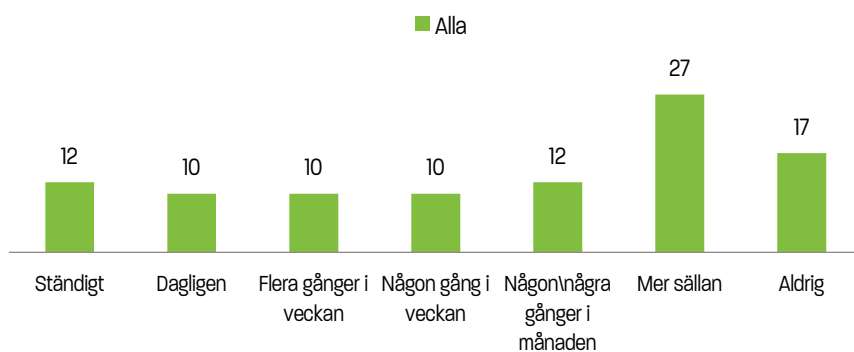
Det är oftast skillnad på de tider som ideella och anställda arbetar för i en organisation. Anställda arbetar ofta enligt sedvanliga kontorsarbetstider medan medlemmar och förtroendevalda, som inte är arvoderade, ofta arbetar på kvällar och helger. Anställda får därför förhålla sig till de ideellas engagemangstid och arbeta en del på andra tider än kontorsarbetstider. Det förekommer också både uttalade och outtalade förväntningar på den anställda personalen att anpassa sin arbetstid efter de frivilligas engagemangstid. Unionens undersökning visar att mer än hälften av anställda, 59 procent, förväntas utföra arbete under kvällar och helger flera gånger i månaden. Det finns också ett samband mellan organisationens storlek och hur ofta de anställda arbetar utanför kontorstider. Ju färre anställda på en arbetsplats desto oftare arbetare de anställda på kvällar och helger.



Att ofta arbeta utanför ordinarie arbetstid med gränslösa tider visar sig ha en negativ påverkan för den anställdas balans mellan arbete och fritid. Av de som svarar att de arbetar kvällar flera gånger i veckan svarar mer än hälften att de inte kan instämma i påståendet om god balans mellan arbete och fritid.

Arbete på obekväma arbetstider för med sig konsekvenser för den anställda. Några konsekvenser är svårighet att ordna med barnomsorg. Det kanske är enkelt att fråga sitt nätverk att ta hand om ens barn någon timme men en hel helg eller flera kvällar per vecka är inte lika enkelt för många. Det är dessutom svårt att kombinera kvälls- och helgarbete med ordinarie arbetstid som är på dagtid. Det kan bli svårt att få tid för återhämtning om medarbetaren förväntas arbeta både kvällstid och dagtid alltför ofta. Det är därför viktigt att det finns tydlighet från arbetsgivaren om vikten av återhämtningstid i samband med arbete på obekväma arbetstider.

I vilken utsträckning förväntas du vara tillgänglig för arbete utanför ordinarie arbetstid. Det kan t ex handla om att svara på mail eller telefon eller att sköta jobbets olika sociala medier-konton.



De nya tekniska verktygen såsom smarta telefoner och bärbara datorer skapar möjlighet till frihet och flexibilitet som uppskattas av många. Medarbetare behöver inte längre befinna sig på en specifik arbetsplats för att utföra sina arbetsuppgifter och verktygen gör det enklare för medarbetare att få ihop livspusslet. Men den ökade tillgängligheten för medarbetaren innebär också att hen är mer tillgänglig för arbete oavsett dygnets timmar. Detta kan bidra till negativ stress på arbetsplatser utan tydlig policy och riktlinjer gällande tillgänglighet utanför ordinarie arbetstider.

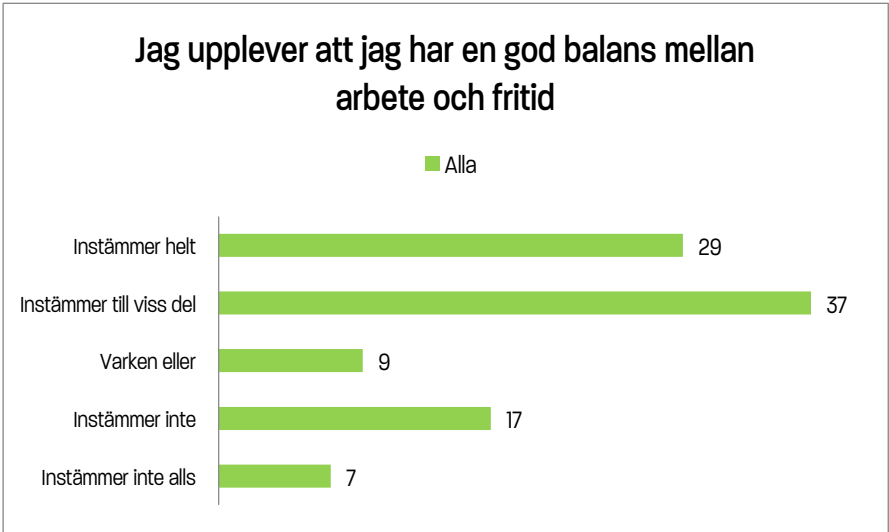
Tidigare undersökningar som Unionen har genomfört visar att det är ovanligt att tjänstemännen stänger av sin jobbmobil, och att det är relativt vanligt att man också använder samma mobiltelefon både för privat bruk och för jobbet. Bilden stämmer väl överens för anställda i civilsamhället. I undersökningen svarar var femte att de antingen ständigt eller dagligen är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstid. Vi kan också se att det ser olika ut då lite mer än hälften svarar att de sällan eller aldrig är tillgängliga för arbete utanför arbetstid. Detta kan förklaras med att det finns olika roller i civilsamhället och med olika krav på tillgänglighet. En chef och en som jobbar med kommunikation eller pressfrågor behöver oftast vara mer tillgängliga än en som arbetar med administration i en större organisation.

Undersökningen visar också att en stor majoritet, 71 procent, inte har rätt till övertidsersättning. Avsaknad av övertidsersättning innebär att den anställda har möjlighet till flexibla arbetstider. Flexibiliteten innebär ofta att individen får ett ökat ansvar att själv definiera, initiera, planera och genomföra arbetet på tider som passar denna. Det är positivt med ökad frihet, ansvar och inflytande för anställda men det kan få oönskade konsekvenser. Ett ”friare” arbete kan även medföra att det blir svårare för individen att bli fri från arbetsuppgifter. Det blir därmed upp till den enskilde att själv att sätta gränser och avgöra när arbetet är slutfört.

Flexibilitet i arbetstid ihop med en frånvarande arbetsgivare ökar riskerna för att den anställda inte får det stöd som hen behöver för att få en bra balans mellan arbetstid och fritid.

Balans mellan fritid och arbetstid

På frågan om upplevd balans mellan arbete och fritid instämmer två av tre i påståendet. 24 procent upplever inte balans och 9 procent svarar varken eller.



Diagrammet visar att anställda i civilsamhället upplever lite mer balans mellan arbete och fritid än Unionens övriga medlemsgrupper. I unionens undersökning ”Tjänstemän om stress och press i arbetslivet” framkommer att endast 57 procent kan instämma i påståendet om balans mellan arbete och fritid.

Att civilsamhället upplever större balans mellan fritid och arbetstid kan vara på grund av att de anställda har chansen att kombinera sitt personliga engagemang med sitt arbete. På det här sättet kan de ”spara” på tid som de kanske annars skulle lagt på ideellt engagemang efter arbetstid. Ett arbete som känns meningsfullt skulle kunna vara bidragande till att anställda i civilsamhället får mer fritid.

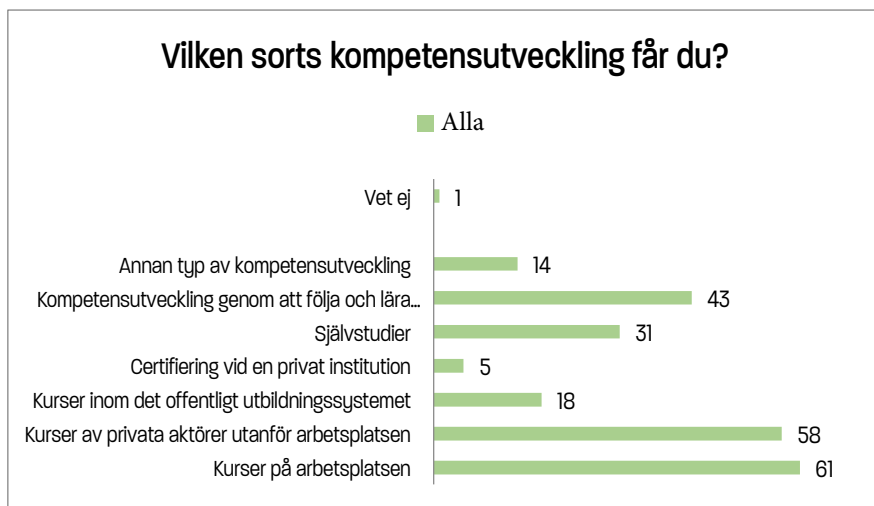
Undersökningen visar också att nästan var femte inte upplever balans mellan fritid och arbetstid. Detta kan tolkas som att vi människor är olika med olika behov. På en arbetsplats där en person även har sitt personliga engagemang kan både uppleva sin arbetsplats som stimulerande men också stressande. Att aldrig våga släcka skrivbordslampan på grund av att det alltid finns fler att rädda eller ”frälsa” får konsekvenser för ens fritid.

Kompetensutveckling

Under hela vårt yrkesverksamma liv behöver vi utvecklas och fördjupa vår kompetens för att anpassa oss efter de snabba förändringarna som sker på arbetsmarknaden. Kompetensutveckling sker i varje situation då en lär sig och utvecklas oavsett om det sker genom studier på högskolan, på kurs, i praktik eller i det dagliga arbetet. Målet med kompetensutveckling kan vara utveckling inom nuvarande arbetsuppgifter, utveckling till andra uppgifter inom organisationen eller utveckling för den egna tryggheten och utvecklingen i arbetslivet i stort.

På frågan om de anställda i civilsamhället får kompetensutveckling på sina arbetsplatser svarar en klar majoritet, 64 procent, ja. Svaret är i linje med hur övriga tjänstemän svarar i Unionens årliga kompetensutvecklingsbarometer.

Den här undersökningens resultat skiljer sig ändå från kompetensutvecklingsbarometerns resultat avseende den typ av kompetensutveckling som de anställda får. Den mest signifikanta skillnaden mellan kompetensutvecklingsbarometerns målgrupp och anställda i civilsamhället är att de svarandena här i högre utsträckning svarar att de får kurser på arbetsplatsen och att deras kompetensutveckling sker genom att följa och lära av kollegor.



Bland de 14 procent som svarat Annan typ av kompetensutveckling är det vanligt med svar som mässor, konferenser, seminarium och fackliga kurser.

Storleken på arbetsplatsen visar sig spela roll för vilken typ av kompetensutveckling som anställda i civilsamhället genomför. På arbetsplatser med en till fyra anställda är det betydligt fler som svarar att de har genomfört kompetensutveckling genom att delta i kurser inom det offentliga utbildningssystemet. Självstudier är också betydligt vanligare i dessa organisationer än de större. Båda dessa kompetensutvecklingsvarianter kostar inte så mycket för organisationen. Att läsa på universitet och högskolor i sin tjänst är också ett bra sätt att bredda sin arbetsplatsnära kompetens och samtidigt fylla på den akademiska portföljen.

Undersökningen visar också att svarens variation växer i takt med storleken på de svarandes arbetsplats. Ju fler anställda på en arbetsplats desto större bredd i typ av kompetensutveckling. Detta kan förklaras med att en större organisation har oftast större resurser och kan erbjuda ett större utbud till sina anställda. Dessutom finns det en större bredd av tjänster och experter inom större organisation vilket innebär att anställda behöver olika sorters kompetensutveckling.

Ekonomi och projektifieringen

Ett starkt civilsamhälle är ett tydligt kännetecken för demokratiska länder. Ett starkt civilsamhälle är fritt från staten och har en egen, om än mångfacetterad, röst. Civilsamhället ska kunna vara representanter för olika sorters åsikter och tankar. I Sverige, som så många andra länder får civilsamhället ekonomiskt medel för att bekosta verksamheten. Men vilka som får ekonomiskt medel och vilka krav på motprestation som ställs avgörs av politiska beslut som gynnar eller missgynnar delar av civilsamhället.

De delar av civilsamhället som inte har egna resurser och kapital är ofta beroende av bidrag och donationer. Undersökningen visar att 63 procent svarar att deras organisations främsta inkomstkälla är offentliga medel. Publikintäkter, sponsorer och evenemangintäkter är exempel på inkomster som förekommer inom idrott och kultur. Det finns dock en aktiv diskussion framförallt inom civilsamhället om sponsorer och myndigheters styrning av civilsamhällets verksamhet genom ekonomiska medel.



Bidragen är ett verktyg för det offentliga att bidra till civilsamhällets tillväxt, demokratin och för att uppnå politiska mål. Några vanliga områden som offentligheten vill påverka är barn och unga, kvinnors

organisering, ökad mångfald och ökad integration. För att syssla med sin kärnverksamhet krävs ibland vissa justeringar för att kunna få ta del av de medel som delas ut för tillfället. Det kan till exempel innebära att en cykelförening som kanske framförallt ses för att cykla olika distanser tillsammans öppnar upp sin verksamhet till att även lära ut cykling för vuxna som inte kan cykla enligt ett integrationsprojekt som det offentliga stödjer.

De offentliga medel som står utgör en viktig inkomst för många organisationers inkomstkälla är ofta öronmärkta verksamhetspengar. Medel för anställningar, HR-kompetens och kompetensutveckling är inte så vanliga på bidragsmarknaden. Då många mindre organisationer inte har tillräckligt med egna medel i kombination med att många bidragsgivare inte ger bidrag till anställningar förekommer det att den anställda får själv få ”hitta” finansiering för att få behålla sitt arbete. Kortsiktigheten i många finansieringsformer är också en bidragande orsak till de otrygga anställningar som är vanligt förekommande inom mindre organisationer.

De organisationer som är i behov av offentliga medel har de senaste åren fått uppleva en tuffare verklighet då det har införts hårdare krav på redovisning av de ekonomiska medlen från stat, kommuner och myndigheter. Däremot har organisationerna inte fått ökade medel för att matcha den mertid som anställda lägger ner på att redovisa medlen. Detta skapar en obalans som i slutändan kan komma att innebära att de anställda blir tvungna att arbeta på sin fritid för att kunna matcha de krav på redovisning som finns.

Inom de delar av civilsamhället där sponsring förekommer finns det också en diskussion om vad som är rimligt för organisationer inom kulturen eller elitidrottare ska ställa upp på för att få de eftertraktade sponsormedlen.

Subventionerade anställningars roll och betydelse

På frågan om man har någon med statlig subventionerad anställning, t.ex. lönebidrag svarar en stor majoritet, 62 procent, ja. Lönebidrag och dess utformning är en viktig fråga för den här sektorns arbetsgivare och anställda. Lönebidrag är en del av Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program för personer med funktionsnedsättning. Anledning till den här sektorns relativt höga användning av lönebidragsanställningar är de reducerade anställningskostnaderna för arbetsgivaren och att målgruppen söker sig oftast till den ideella sektorn för arbete. Här finns både en större öppenhet för människors olikheter men också arbetsplatser som redan är anpassade efter den funktionsvariation som finns i samhället. I den här sektorn finns det gott om arbete men man tyngs många gånger av otrygg och kortsiktig finansiering och då har lönebidrag varit ett sätt att anställa välbehövlig personal. Detta gör civilsamhället till attraktiva arbetsplatser för många som inte får tillträde till den övriga arbetsmarknaden.



Subventionerade anställningar såsom lönebidrag är dock både ratad och älskad i den här sektorn. Det finns de som anser att det är ett bra och viktigt bidrag därför att det bidrar till att många som kanske inte skulle fått anställningar till exempel på grund av en funktionsnedsättning får komma in på arbetsmarknaden och visa vad de kan. Men det finns också de som menar att lönebidrag snarare bidrar till stigmatisering av personer som är fullt kapabla att arbeta och att det kan skapa en känsla av att personen får betalt för sin funktionsvariation istället för det utförda arbetet.

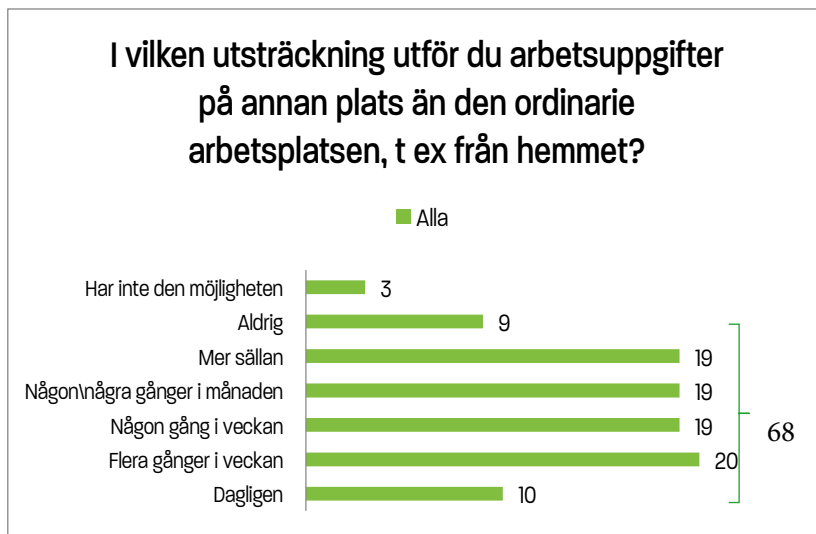
Att lönebidragets tak har varit fryst på 16 700 kronor i månaden sedan 2007 är en del av problemet. Trots att tanken är att den anställda ska ha samma löneutveckling som sina kollegor så ser verkligheten inte ut så för många. Taket har i stället blivit en övre gräns för vad lönebidragarna kan tjäna och bidrar till att lönerna för anställda med lönebidrag släpar efter. Många av Unionens medlemmar som har lönebidragsanställningar har kvalificerade yrken såsom redaktörer, ekonomiansvariga, informatörer eller ekonomer, det vill säga yrken som kräver högre utbildning och behöver värderas därefter.

Ett annat område som behöver ses över är de lönebidragsanställdas trygghet. Före 2011 krävdes det i princip att ett företag som anställde någon med lönebidrag behövde ha kollektivavtal. En förordning från 2011 bidrog till att kraven sänktes på arbetsgivare. Från och med då har det räckt med att arbetsgivaren erbjuder likvärdiga försäkringar såsom i kollektivavtalen. Men på grund av slarv från arbetsförmedlingen har denna förändring i realiteten kommit att innebära att många går miste om tjänstepensionspremier och tjänstegruppslivförsäkring. Konsekvensen av förändringen innebär att utsatta gruppers situation blir än mer utsatt.

Arbetsmiljö

Allt fler tjänstemän upplever en gränslöshet på jobbet. Detta innebär att gränserna mellan arbete och fritid, mellan arbetsplats och hem, samt mellan chef och medarbetare försvagats eller ibland försvunnit helt. Ny teknik gör det möjligt att arbeta var som helst och när som helst. Arbetet kan många gånger utföras hemma eller på andra platser lika gärna som på den traditionella arbetsplatsen.

Med denna frihet blir det många gånger lättare att få en bra balans mellan arbete och fritid, att få livspusslet på plats. Men det finns också en risk att arbetet pågår jämt och överallt, och helt tar över tjänstemannens fritid.



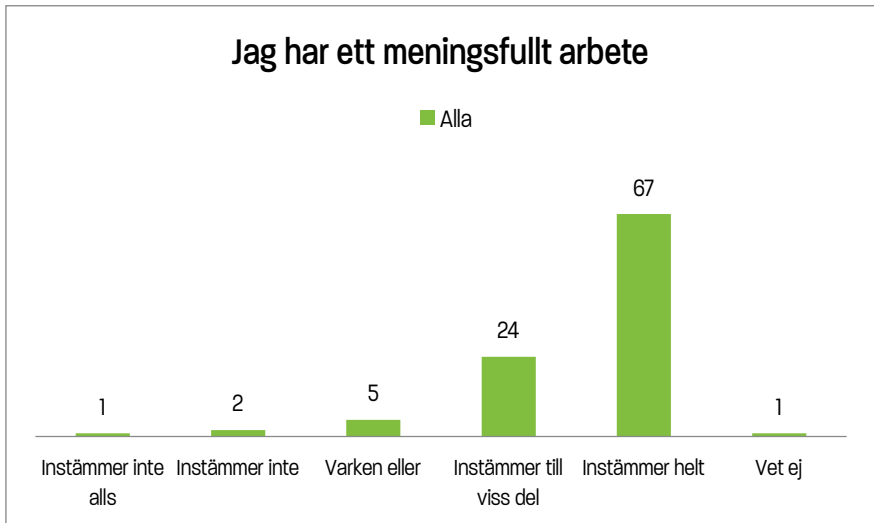
På frågan om hur ofta de anställda arbetar på distans svarar mer än hälften, 68 procent, att de gör det flera gånger i månaden. En jämförelse med Unionens tidigare undersökningar om tjänstemän i samtliga branscher visar en något lägre siffra 63 procent.

Möjligheten att arbeta på fler ställen än kontoret kan vara attraktiv för medarbetare men att tillexempel ta hem arbetet kan få en negativ påverkan på den upplevda balansen mellan fritid och arbete. Var femte anställd som arbetar på distans någon eller flera i månaden svarar att de inte alls upplever sig ha balans mellan arbete och fritid.

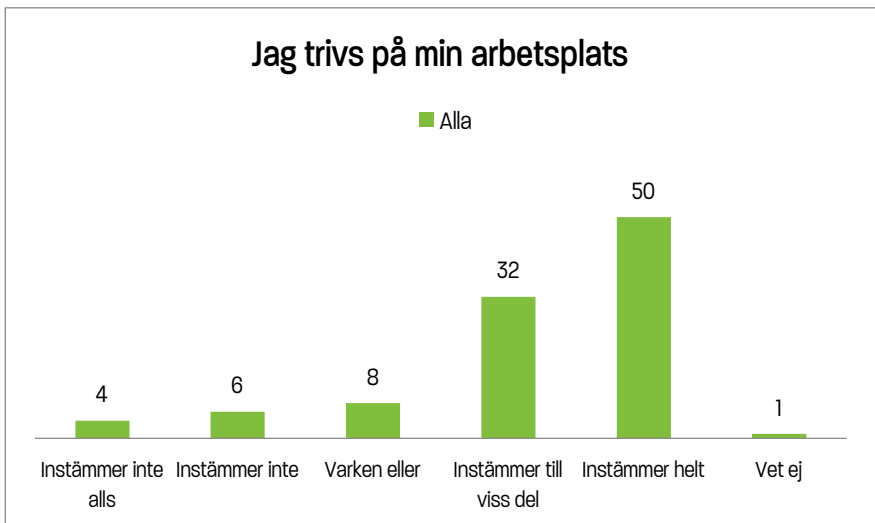
En arbetsplats är en social gemenskap som många gånger underlättar det dagliga arbetet genom snabba och omedelbara kontakter med medarbetare och chefer. En traditionell arbetsplats kan också många gånger underlätta en gränsdragning mellan arbete och fritid, vilket kan vara en förklaring till varför nästan en fjärdedel av de tillfrågade aldrig eller sällan väljer att arbeta på distans. Ytterligare en förklaring kan vara att acceptansen för distansarbete är låg från medarbetare eller chefer genom nedlåtande attityder gentemot dem som väljer att utföra delar av sitt arbete utanför kontoret.

Arbetets mening

Organisationer inom civilsamhället är baserade på värderingar och de anställda arbetar ofta utifrån en personlig övertygelse om sin organisations nytta för omvärlden. I praktiken kan det handla om att göra en sportgren eller en kulturaktivitet mer tillgänglig för fler eller att skapa strukturer för att underlätta stöd vid katastrofer och kriser i världen. Civilsamhället bistår både med det akuta stödet som uppstår men finns också i det efterarbete som en katastrof eller kris kan frambringa. Det kan vara allt från att återuppbygga samhällen efter naturkatastrofer, hjälpa anhöriga att hitta varandra eller att skapa mötesplatser där nyanlända barn och vuxna kan träffa och skapa kontakter med väletablerade i samhället.



Civilsamhället har ofta andra mål med sin verksamhet än övriga arbeten inom privatsektor. Många som söker sig hit söker just ett arbete med mervärde där deras arbete kan kombineras med frågor som de finner viktiga eller lustfyllda. Undersökningen visar att en klar majoritet, 91 procent, anser sig ha ett meningsfullt arbete.



Undersökningen visar att anställda i civilsamhället trivs på sina arbetsplatser. Att både ha ett meningsfullt arbete och att trivas på arbetsplatsen tyder på en hög tillfredsställelse i arbetet och har en positiv effekt på den egna hälsan.

Slutsatser

Civilsamhället är en stor arbetsplats där nästan 200 000 personer arbetar. Här arbetar människor med stort engagemang för de organisationer som de arbetar för. Deras engagemang påverkar deras förväntningar på civilsamhället som arbetsplats. Undersökningen visar att anställda trivs trots att de bland annat kan ha svårt att få ihop arbetstid och fritid. De säger att de trivs trots att deras arbetsgivare inte är närvarande och trots att forskning visar att närvarande chefer och systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att må bra av och på arbetet.

Oavsett anställdas svar om trivsel kan vi se att arbetsmiljö, kompetensutveckling och ledarskap är tre viktiga områden som civilsamhället behöver bli bättre på som arbetsgivare. Lyckas man med det kommer civilsamhället att blomstra som arbetsplats. I tider då branschen utvecklas och professionaliseras alltmer är det viktigt att även arbetsgivarna tar sina roller på större allvar. Anställda som trivs av och på jobbet kommer att bidra än mer till branschens stabilitet, kontinuitet och utveckling.

Det är viktigt att det förs en mer aktiv opinionsbildning och diskussion om civilsamhällets anställda. Att arbeta i civilsamhället är kanske ett kall för de som arbetar ideellt men för den som är anställd är det också ett ”vanligt” kneg som den anställda investerar stor del av sin tid i. De anställda har som alla andra branscher rätt att må bra på och av jobbet och arbetsgivarna ska följa alla föreskrifter, lagar och överenskommelser som råder på svensk arbetsmarknad.

Unionen är en idéburen organisation och arbetar för att alla tjänstemän inom privatsektor ska må bra på och av jobbet. Att vi är en del av sektorn gör att vi har kännedom om att de stimulerande frågor som många arbetar med ibland bidrar till att personalen brinner för sina jobb. Ibland så pass att de brinner ut. Det är på grund av civilsamhällets särart och de stimulerande frågor som det finns möjlighet att arbeta med här som det behövs extra tydlighet och ledarskap med rätt arbetsgivarkompetens.

Ett intressant resultat av rapporten är den dubbelhet som finns i svaren. Civilsamhällets anställda både påtalar problem samtidigt som majoriteten trivs med sina jobb. Det här är anledningen till att den här branschen sticker ut som arbetsplats i jämförelse med andra arbets-

platser inom privat sektor. Resultatet visar alltså att civilsamhället har stor potential att bli en drömarbetsplats om arbetsgivares och arbetstagares kompetens om lagar och regler för arbetsmiljö och god ledarskap höjdes och professionaliserades.

Den här undersökningen har för första gången kartlagt situationen för anställda i det svenska civilsamhället. Vi välkomnar fler studier som synliggör en osynlig grupp av tjänstemän på arbetsmarknaden. Det finns särskilt tre områden som behöver studeras vidare:

- Innovativa lösningar för ledarskap och ansvarfull arbetsgivarroll på mindre organisationer.
- Kartläggning av hur anställdas ideella arbete för arbetsgivaren påverkar dennas hälsa över tid.
- Goda exempel på hur arbetsgivare har hanterat de anställdas brinnande engagemang på ett för det anställda tillfredställande sättet.

Förslag

Unionen vill generellt se en höjning av arbetsgivarkompetensen inom civilsamhället. Vi vill se fler trygga anställningar, bättre arbetsmiljö och ökade resurser till kompetensutveckling. För att detta ska hända behövs långsiktighet och tydlighet på en rad olika områden.

Unionen vill

- Att staten parallellt med arbetet med att stärka civilsamhället på välfärdsmarknaden ska bevaka så att upphandlingsförfaranden inte leder till lönedumpning och försämring av villkor för de anställda.
- Att Svensk insamlingskontroll i fortsättningen ska ha kollektivavtal bland sina krav för att få beviljat 90-konto.
- Att alla med arbetsgivaransvar ska ha rätt arbetsrättslig kompetens för att kunna uppfylla rollen som ansvarsfulla arbetsgivare.
- Att myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, mucf, som förmedlar statens medel till civilsamhället bör tillhandahålla information om varför civilsamhället ska vara med arbetsgivarorganisationer.
- Att arbetsgivare som tar emot lönebidrag ska ha kollektivavtal.
- Att civilsamhällets väg till självständighet uppmuntras. Regeringen bör tillsätta en utredning för att se över bidragssystemet och vilka förenklingar och lättnader som kan möjliggöra civilsamhällets självständighet.
- Att det inrättas en särskild innovationsfond för civilsamhället dit enskilda organisationer eller nätverk kan söka sig för att fånga upp alla innovativa idéer som finns inom civilsamhället.
- Att de offentliga finansieringsmöjligheterna ska vara långsiktiga och att möjliggöra god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling för anställd personal.
- Att organisationer i bidragsansökningar ska kunna lägga anställdas löner på marknadsmässig nivå.

- Att regeringen och andra offentliga instanser aktivt verkar för att få ett stopp på projektifieringsproblematiken inom civilsamhället. Staten bör istället tillsätta en utredning om hur statligt stöd kan bidra till långsiktighet och kontinuerlighet inom civilsamhället.
- Att kostnader för administration ska vara en naturlig och rimlig del av all finansiering.
- Att bidragsredovisningars omfattning ska vara i proportion till bidragets storlek.
- Att det ska finnas tydlig skiljelinje mellan betalt och ideellt arbete på en arbetsplats. Ingen ska känna kravet att arbeta gratis mot sin vilja.
- Att det ska finnas tydliga handlingsplaner om vilket stöd som finns att tillgå anställda som arbetar med särskild utsatta grupper eller i samband med katastrof och krisinsatser.
- Att möjligheten att kombinera föräldraskap och arbetsliv ska gälla alla anställda även inom elitidrotten.
- Att det ska finnas tillgång till offentlig barnomsorg även på kvällar, nätter och helger.
- Att arbetsgivarna hittar former för att strukturera upp och dokumentera även den informella kompetensen hos de anställda.
- Att arbetsgivarna genom hjälp med schemaläggning möjliggör att personalen kan kombinera sitt arbete med att studera på högskola och universitet.
- Att arbetsgivarna arbetar aktivt för att elitidrottare ska vara attraktiva på arbetsmarknaden även efter sportkarriärens slut.
- Att den som arbetar med lönebidrag får större inflytande över den egna situationen.
- Att samtliga arbetsplatser ska omfattas av företagshälsovård av god kvalitet.
- Att arbetsgivare tar ansvar för återhämtningstid vid arbete på obekvämt arbetstid.
- Att taket i lönebidraget inte ska utgöra hinder för den anställdas möjlighet till marknadsmässig lön.
- Att lönebidraget ska höjas samt följa den marknadsmässiga löneutvecklingen.

Checklista för civilsamhällets arbetsgivare

Civilsamhällets särart skapar en del utmaningar för arbetsgivare och anställda i den här sektorn. Att arbeta förebyggande och skapa strukturer är ett bra sätt att vända utmaningar och problem till möjligheter och trivsel.

Unionen anser att följande insatser behövs för att civilsamhället ska bli än bättre som arbetsgivare och arbetsplats.

- Alla organisationer som arbetar med att stödja utsatta grupper bör på förhand ta fram tydliga planer för vad som gäller för den anställda när en krissituation uppstår i anslutning till arbetet.
- Arbetsplatser bör ta fram riktlinjer för arbete utanför kontorstider. Det ska tydligt framgå när det finns förväntningar på anställdas närvaro.
- Arbetsgivare bör genom strukturerat arbete motverka det gränslösa arbetets negativa konsekvenser.
- Det bör finnas uppföljningsstrukturer även för den informella kompetensutvecklingen.
- All kompetensutveckling bör följas upp enligt en utvecklingsplan med tillhörande utvecklingssamtal för de anställda.
- Det bör finnas tydlig policy och riktlinjer för skiljelinjen mellan anställd och medlem på alla arbetsplatser inom civilsamhället.
- Det bör skapas fler möjligheter till nätverkande och erfarenhetsutbyte inom den här branschen och för dess aktörer.

Referenser

- Amnå, Erik (red.) (2005). *Civilsamhället: några forskningsfrågor*. Stockholm: Riksbankens jubileumsfond i samarbete med Gidlund
- Essen, Johan von, Jegermalm, Magnus & Svedberg, Lars (2015). *Folk i rörelse: medborgerligt engagemang 1992-2014*. Stockholm: Institutionen för socialvetenskap, Ersta Sköndal högskola
- Frivilligorganisationernas insamlingsråd (2015). *Finansiering av ideell verksamhet: förutsättningar, verklighet och framtid: en rapport från FRII i samarbete med PWC*. Stockholm: Frivilligorganisationernas insamlingsråd
- Micheletti, Michele (1994). *Det civila samhället och staten: medborgarsammanslutningarnas roll i svensk politik*. 1. uppl. Stockholm: Fritze
- Putnam, Robert D. (2001). *Den ensamme bowlaren: den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse*. 1. uppl. Stockholm: SNS förl.
- Statistiska centralbyrån (2011). *Det civila samhället: ett regeringsuppdrag med undersökningar från Statistiska centralbyrån = [The civil society: an assignment from the government with surveys from Statistics Sweden]*. Örebro: Statistiska centralbyrån (SCB)
- Statistiska centralbyrån (2015). *Det civila samhället 2013 – Satelliträkenskaper och undersökningar*. Örebro: Statistiska centralbyrån (SCB)
- Welander, Johan (2013). *Idéburen chef: HR-arbete och personalansvar i ideella organisationer*. Stockholm: Idealistas förlag
- Wijkström, Filip & Lundström, Tommy (2002). *Den ideella sektorn: organisationerna i det civila samhället*. Stockholm: Sober
- Wijkström, Filip & Einarsson, Torbjörn (2006). *Från nationalstat till näringsliv?: det civila samhällets organisationsliv i förändring*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet (EFI), Handelshögskolan i Stockholm

Unionens rapporter

Unionen (2013). *Jobbet alltid närvarande - en studie om tjänstemännens gränslösa arbetsliv* (Rapport 2013). Stockholm: Unionen.

Unionen (2015) *Kompetensutvecklingsbarometern*, (Rapport 2015). Stockholm: Unionen.

Unionen (2015) *Tjänstemän om stress och press i arbetslivet* (Rapport 2015). Stockholm: Unionen.

Internetkällor

Dagens Nyheter (2015). Fokus Föreningsliv.
<http://fokus.dn.se/foreningsliv/> [2016-09-01]

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2016). Det civila samhälle.t www.civsam.se [2016-09-01]

Civilsamhället är en arena för engagemang men också en arbetsplats för många anställda. De arbetar på organisationer inom idrott, kultur, politik, identitet, religion och social omsorg. De finns på stiftelser och humanitära organisationer. De arbetar oftast på mindre arbetsplatser och är engagerade i sina organisationers frågor. De trivs men de påtalar också svårigheter med att få ihop balansen mellan fritid och arbete.

Unionens undersökning pekar på en rad olika områden där civilsamhället behöver utvecklas för att bli mer ansvarstagande som arbetsgivare.

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet. Vill du bli medlem? Ring 0770-870 870 eller bli medlem på unionen.se.



UNIONEN

www.unionen.se

VI FINNS I: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlstad, Luleå, Malmö, Skellefteå, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Västerås, Växjö, Örebro