

51

FORSKNINGS-
AVDELNINGENS
ARBETSRAPPORTSERIE
NR 51
ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA

RESEARCH
DEPARTMENT'S
WORKING PAPERS
NO 51
ERSTA SKÖNDAL UNIVERSITY COLLEGE

Värden som grund

Arbete i en idéburen vård- och omsorgsorganisation

LARS-ERIK OLSSON & LENA BLOMQUIST

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA
2007

Publicerad av Forskningsavdelningen, Ersta Sköndal högskola
Copyright © 2006 Författarna Lars-Erik Olsson & Lena Blomquist
ISSN 1402-277X

Omslag: Petter Strömberg
Tryck: Elanders Gotab AB, Stockholm 2007
Produktion: Sari Nurminen

FÖRORD

Detta är en pionjärstudie som undersöker hur det är att vara anställd i en idéburen organisation med vård- och omsorgsinriktning. I undersökningen visar det sig att medarbetarna överlag är mycket nöjda med att arbeta i idéburna organisationer. En speciell värdegrund eller ideologi utgör viktiga drivkrafter till varför man söker sig till dessa organisationer och ger också en daglig förståelseram för arbetet. Samtidigt är man kritisk till de organisationer som inte längre lever upp till sitt uttalade syfte.

Studien har finansierats av AFA försäkring och den har bedrivits i samarbete med FAMNA.

Lars Svedberg
Forskningsföreståndare
Professor

INNEHÅLL

FÖRORD	3
INLEDNING	7
Metod	7
PRESENTATION AV ORGANISATIONSDATA	9
Intäkter och inriktning	9
Personal och frivilligt arbete	11
Jämförelse med riket	13
Summering av organisationsdata	14
PRESENTATION AV ENKÄTDATA	15
Nuvarande och tidigare arbetsgivare	15
Summering	17
Utbildning och kompetens	17
Summering	19
Erfarenheter av nuvarande arbetsgivare	19
Summering	25
Varför sökte man till nuvarande arbetsgivare och varför stannar man kvar?	26
En ny jämförelse av arbetsgivare	27
Summering	30
För- och nackdelar med att arbeta i idéburen organisation	30
En summering av de anställdas synpunkter	35
FOKUSGRUPPINTERVJUER	37
Fokusgruppintervju med läkare och sjuksköterskor	37
Intervju med gruppen undersköterskor och vårdbiträden	40
Fokusgruppintervju med övrig social personal	43
På vilket sätt märker du att du arbetar i en idéburen organisation?	43
Fokusgruppintervju med övrig personal	46
Summering av fokusgruppintervjuerna	48
AVSLUTNING	51
REFERENSER	55

PUBLIKATIONER FRÅN FORSKNINGSAVDELNINGEN	57
Skriftserie	57
Arbetsrapportserie	58
Särtrycksserie	60
Metodbokserie	60
Övriga publikationer i urval	60

INLEDNING

Den här undersökningen är en pionjärstudie av hur anställda uppfattar att det är att vara anställd i idéburna organisationer verksamma inom området vård och omsorg. Det har inte gjorts någon liknande studie tidigare i Sverige och därför går det inte att göra några jämförelser. I denna studie har vi valt att kalla de undersökta organisationerna idéburna, och de kan vara stiftelser, vilket är vanligt förekommande, och föreningar.

Vi har genomfört en undersökning i samarbete med FAMNA¹ och deras medlemsorganisationer med finansiering från AFA Försäkring². Studien består av tre delar. Den första delen är en genomgång av de organisationsdata som kommer att presenteras nedan, och den andra delen redogör vi för en enkätundersökning bland anställda i FAMNAS medlemsorganisationer. Var tredje anställd har fått en enkät sig tillsänd, och svarsfrekvensen är 59 procent. Den tredje delstudien består av intervjumaterial från fyra fokusgruppsintervjuer med anställda. Lena Blomquist har ansvarat för empiriinsamlingen.

I denna studie organiserades en referensgrupp bestående av Lars Pettersson vid FAMNA, Thomas Schneider vid Vidarkliniken och Lotta Säfström vid Stiftelsen Stora Sköndal. Lena Blomquist har ansvarat för datainsamling³.

Metod

Inledningsvis har vi sökt och konstaterat att det inte finns någon jämförbar studie i Sverige. Vi har medvetet begränsat oss till Sverige eftersom Sverige har en specifik konstruktion av välfärd, där ideell sektor utför en bråkdel av vård och omsorg i förhållande till offentlig sektor (Trydegård, 2001).

Datainsamlingen påbörjades i september 2006 genom att vi tog kontakt med organisationernas ledning och/eller med personalansvarig inom varje organisation med en förfrågan om att få ta del av organisationernas årsberättelse för 2005. Urvalet begränsades till att bara gälla medlemsorganisationer i FAMNA på grund av att vi ville att det skulle vara organisationer som var verksamma med liknande uppgifter. Det saknas dessutom möjlighet att göra urval i adressregister kring idéburna organisationer verksamma inom vård och omsorg. Då det visade sig att vissa av våra frågor inte kunde besvaras utifrån årsberättelserna tog vi

¹ FAMNA är en riksorganisation för vård och omsorg utan vinstsyfte. FAMNA arbetar med att tillvarata gemensamma intressen för de föreningar, stiftelser och företag som bedriver vård och omsorg utan vinstsyfte.

² AFA Försäkrings huvudsakliga arbetsuppgift är att administrera avtalsförsäkringar som är bestämda i kollektivavtal, eller andra överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, men finansierar även forskning inom ramen för deras arbetsområde.

³ Ett stort tack till Ulf Hammare för insiktsfulla kommentarer.

åter kontakt med organisationernas ledning och personalansvariga för att få svar på undersökningens frågor kring organisation och personal.

Vi har besökt några organisationer och intervjuat verksamhetschefer och personalansvariga personligen, men de flesta har fått och besvarat frågorna via telefon och e-post.

Studiens andra del omfattade enkätfrågor till organisationernas medarbetare med syftet att ta reda på hur man upplever och påverkas av att arbeta inom en idéburen organisation. Enkätfrågorna har inspirerats av en stor sociologisk undersökning som gjordes av Sveriges arbetsplats både på individ- och organisationsnivå (le Grand et al., 1993, och Ulf Hammars undersökning av kompetens i sociala professioner i en kommande doktorsavhandling). Innan enkäten skickades ut prövades den på fyra olika yrkesgrupper genom att vi fanns närvarande och frågade personal om frågornas relevans och utformande. Vi gick ut med en förfrågan till alla organisationer om att få tillgång till medarbetarnas hemadresser för att kunna skicka ut enkätfrågorna. För de flesta organisationer var det inget problem att lämna ut adresser och med några hade vi diskussioner kring PUL (personuppgiftslagen). En organisation valde slutligen att inte lämna ut sina medarbetares adresser utan administrerade i stället själva de enkäter som vi skickade centralt till organisationen.

Efter genomgång av alla anställda valde vi att dela in personalstyrkan i följande fyra kategorier, ur vilka vi gjorde lika stora utskick till varje grupp:

- Läkare och sjuksköterskor
- Undersköterskor och vårdbiträden
- Övrig vård och social omsorg
- Övrig personal

Inom dessa kategorier har vi gjort ett slumpmässigt urval, och enkäter har skickats till var tredje person inom varje organisation (med anställning på mer än 40 procent). Sammanlagt skickades enkäten till 1 087 personer i oktober 2006. Efter första utskicket var svarsfrekvensen inte tillräckligt hög varför vi i november skickade ut en påminnelse till 564 personer. En andra och sista påminnelse gick ut till 533 personer i början av december. Svarsfrekvensen blev slutligen 59 procent och 626 personer besvarade enkäten.

I mitten av december gjordes ytterligare ett utskick till sammanlagt 168 personer från de olika yrkeskategorierna med inbjudan att delta i en fokusgruppintervju i januari 2007. Endast två personer anmälde sitt intresse. I februari gjordes ett nytt försök att samla anställda, och under mars genomfördes vid fyra tillfällen fokusgruppintervjuer.

Fyra av FAMNAs medlemsorganisationer har av olika anledningar avböjt att delta i studien. Psoriasisförbundet föll utanför studiens syfte då större delen av personalen är statligt anställd av Rikshospitalet i Oslo. Malmö kyrkliga stadsmission hade inte möjlighet att delta i studien då deras verksamhet för tillfället befann sig i omorganisation. Camphill Hägatorp valde att inte delta i studien. Sätra Brunn valde också att inte delta då deras verksamhet inte omfattar vård och omsorg.

PRESENTATION AV ORGANISATIONSDATA

Vi har samlat in data som rör omsättning, finansieringskällor och personal i en första kartläggning av idéburna organisationer verksamma inom vård och omsorg. Dessa data baseras huvudsakligen på material från årsberättelser 2005. Följande organisationer ingår i studien⁴: Bräcke Diakoni, Diakonistiftelsen Samariterhemmet, Ersta Diakonisällskap, Föreningen Edsättras vänner, Föreningen Skyddsvärnet i Stockholm, (Immanuelskyrkans vård AB), Linköpings Stadsmission, LP-verksamhetens ideella riksförening, Mösseberg Kurort AB, Psoriasisföreningen i Stockholms län, Rosstorp Äldreboende, Sjukvårdsföreningen för Övre Norrmalm, Stiftelsen Gabriel, Stiftelsen Isaak Hirschs Minne, Stiftelsen Josephinahemmet, Stiftelsen Röda korsets sjukhus, Stiftelsen Stockholms sjukhem, Stiftelsen Stora Sköndal, Stiftelsen Vidarkliniken samt Svenska Röda Korset behandlingscenter.

Urvalet av organisationer har varit de organisationer som är medlemmar inom FAMNA.

Intäkter och inriktning

De nitton organisationer som ingår i studien omsatte nästan 2 miljarder kronor (cirka 1,8 miljarder) 2005. Här är det en stor spännvidd mellan den största och den minsta organisationen. Den största omsätter drygt 600 000 000 kronor och den minsta knappt 3 000 000 kronor. I snitt är omsättningen nära 100 000 000 kronor. Fyra organisationer har en omsättning över 100 000 000 kronor. Två har en omsättning som är mindre än 10 000 000 kronor. Resterande befinner sig däremellan.

Hur finansieras dessa organisationer? I tabell 1 nedan ser vi fördelningen mellan olika finansieringskällor. Den vanligaste finansieringskällan är medel från landstinget. Totalt motsvarar medel från landstinget 46 procent.

Nästa stora finansieringskälla är kommuner, och pengar från dessa motsvarar 28 procent av organisationernas finansiering.

⁴ De tillhör alla FAMNA och definierar sig själva som ideella eller idéburna organisationer som drivs utan vinstintresse.

Tabell 1. 2005 års intäktskällor

Stat	6 %
Landsting	46 %
Kommun	28 %
Medlemsavgifter	0 %
Gåvor	2 %
Sponsring	0 %
Övrig finansiering	19 %

Kommun och landsting är de överlägset största finansörerna, vilket är naturligt med tanke på att dessa idéburna organisationer utför vård- och omsorgsarbete. Tillsammans motsvarar deras finansiering mer än 75 procent av dessa idéburna organisationers intäkter. Om man dessutom lägger till staten så blir siffran 80 procent, det vill säga fyra femtedelar av finansieringen kommer från offentlig sektor.

Nästa stora finansieringspost utgörs av det vi kallat övrig finansiering, något som motsvarar 19 procent av organisationernas intäkter. Det kan vara finansiella intäkter, avkastning och hyresintäkter. Nästan alla organisationer har övriga intäkter.

På fjärde plats kommer medel från staten, motsvarande 6 procent av organisationernas intäkter.

Gåvor utgör inte en stor intäktskälla för dessa organisationer. I tabell 1 ser vi att dessa intäkter endast utgör 2 procent av den totala intäktsmassan.

Den minsta intäktskällan är medlemsavgifter. I denna sammanställning är de så små att de inte kommer upp till ens 1 procent.

Ingen organisation anger att de mottar sponsring under 2005. Organisationerna är således i hög grad beroende av offentliga medel för att kunna bedriva sin verksamhet.

En tänkbar förklaring till den relativt låga andelen gåvor och sponsring kan vara att dessa organisationer bedriver kontrakterad vård och omsorg på ett liknande sätt som offentlig sektor och det skulle kunna minska utrymmet för "välgörenhet". Vård och omsorg med anställd och utbildad personal kan möjligtvis stå i motsatsförhållande till välgörenhet. Egen finansiering via avkastning av medel eller hyresintäkter utgör dessa organisationers frihetsgrader som de friare kan förfoga över.

Vi har här sammanställt organisationernas olika inriktning på verksamhet baserat på respektive organisations omsättning uppdelat på olika verksamhetsområden. I tabell 2 presenteras resultatet.

Den vanligaste inriktningen – cirka 50 procent – på verksamheten i dessa organisationer är sjukvård, och det är vanligen de största organisationerna i denna undersökning som mest bedriver sjukvård, något som påverkar utfallet påtagligt.

Vi ser att verksamhet med inriktning mot äldre är den näst vanligaste uppgiften. Ett flertal av de organisationer som bedriver äldreverksamhet har det som enda inriktning.

Tabell 2. 2005 års inriktning på verksamheten

Sjukvård	49 %
Äldre	21 %
Social verksamhet, HVB och behandlingshem	14 %
Övrig verksamhet	7 %
Psykiatri	4 %
Utbildning	6 %

I nästföljande kategori har vi samlat det vi kan kalla social verksamhet som bland annat består av att man bedriver behandlingshem och hem för vård och boende (HVB). Denna kategori är något mindre än den med inriktning mot äldre. Ett mindre antal organisationer bedriver denna form av verksamhet. Av de fem som ingår i studien är det några organisationer som uteslutande har denna inriktning.

I några av de större organisationerna bedrivs uppdrag som inte kan klassificeras enkelt och som inte alltid har med kärnverksamheterna att göra. Det kan också vara viss specifik föreningsaktivitet som bedrivs. Bara fyra organisationer har denna typ av uppdrag som utgör en mindre del av organisationernas verksamhet.

Psykiatri bedrivs endast av fyra organisationer, och inom dessa organisationer kan psykiatri både komplettera annan verksamhet och utgöra den enda inriktningen.

Det minsta verksamhetsområdet som organisationerna bedriver är utbildning. Enbart 6 procent av organisationernas repertoar utgörs av utbildning, vilket kan utgöras av olika former av utbildning upp till högskolenivå. Vi ser även här att utbildningsverksamheten har en kompletterande funktion och att ett fåtal organisationer har utbildningsverksamhet.

Överlag finns det ett mönster att organisationerna har en tydlig inriktning som ibland kompletteras av annan verksamhet. De mindre organisationerna har en tydligare enfrågeprofil, och de större har fler verksamheter inom ramen för samma organisation.

Personal och frivilligt arbete

Sammanlagt finns i dessa organisationer cirka 3 000 anställda. Detta motsvarar cirka 2 500 årsarbetskrafter. Den största organisationen har drygt 800 anställda och den minsta 5. Snittet ligger på drygt 150 antal anställda och omräknat till årsarbeten cirka 130 stycken.

Av de anställda har 1 700 personer en tillsvidareanställning på heltid och knappt 800 en tillsvidareanställning på deltid (mer än 16 timmar och mindre än 40 timmar per vecka). Man har en stor pool av timvikarier på 1 300 personer. Mindre än 100 personer är anställda i projekt och en liten del av dessa har en provanställning. Drygt 300 personer är anställda på vikariat.

Tabell 3 nedan innehåller uppgifter om anställda som arbetat minst 16 timmar per vecka 2005. Det är inte en fullständig redovisning, men ger en god inblick i vilka yrkesgrupper som är verksamma i de undersökta organisationerna, deras kön, antal och medelinkomst. Alla anställda inom respektive yrkeskategori ingår.

Tabell 3. Antal anställda hel- och deltid 2005, medellön och uppdelat på kön. Siffror inom parentes är lönestatistik för 2005 från SCB för jämförelse

Yrkesgrupp	Antal män	Medellön	Antal kvinnor	Medellön	Totalt antal
Socionomer	16	20 300 (25 500)	52	23 165 (24 600)	68
Vårdbiträden	44	16 850 (19 100**)	219	17 100 (19 100**)	263
Undersköterskor	81	18 200 (19 100**)	616	18 400 (19 100**)	697
Sjuksköterskor	34	24 600 (25 000)	486	24 400 (24 600)	520
Läkare	64	53 500 (49 700)	68	52 900 (45 600)	132
Paramedicin	13	24 600 (*)	134	24 000 (*)	147
Adm. o. tekn. psl.	47	23 200 (*)	198	21 300 (*)	245
Chefer	48	44 800 (41 200)	116	33 600 (40 600)	164
Övriga grupper	98	23 800 (*)	214	22 800 (*)	312

(**) = ej uppdelat på grupper. (*) = jämförelse saknas

Överlag ser man att det är en stor skillnad mellan antalet anställda män och kvinnor. Drygt 400 av de anställda är män och drygt 2 000 är kvinnor. Det är enbart i läkarkategorin som det finns lika många män som kvinnor. Vi kan också se att löneskillnaderna mellan män och kvinnor är relativt liten förutom i chefsgruppen. Där skiljer sig lönen med nästan 10 000 kronor i månaden mellan könen. Vi vet också att det är något fler kvinnor som är högsta chef i organisationerna, men att det är något fler män som är högsta chef i de största. Det kan givetvis delvis förklaras med att lönenivåerna vanligen är högre i de större organisationerna. Förutom den stora skillnaden mellan antalet anställda män och kvinnor överlag så är den mest anmärkningsvärda skillnaden löneskillnaderna mellan män och kvinnor i chefsposition. I en stor undersökning av Sveriges arbetsplatser som gjordes i början på 1990-talet visade det sig att män har större befördringsmöjligheter än kvinnor inom vården (le Grand et al., 1993).

Vi ser överlag att lönerna i de undersökta organisationerna är något lägre i förhållande till SCB:s lönestatistik. Extra tydligt gäller det socionomer. Läkare är dock mer betalda i dessa organisationer än snittet. Vi ser att skillnader mellan chefslönen (chefstjänstemän i intresseorganisationer som jämförelse, SCB) är förhållandevis små i riket, men i denna undersökning mycket stor.

Antalet chefsnivåer i en organisation speglar både storlek och byråkrati. Snittet i dessa organisationer ligger under tre nivåer. Det betyder att man har en övergripande chef, en chef för en avdelning och en chef/arbetsledare för en arbetsgrupp.

Som högsta chefer återfinns 8 män och 9 kvinnor. Kvinnorna är vanligen chefer i de mindre organisationerna och männen i de större.

Av de sexton organisationer som vi fått uppgifter från är det bara en som inte har en introduktionskurs för nyanställda. Antalet dagar varierar mycket, från 1 dag till 10 dagar. Snitt ligger på knappt 4 dagar. Vi har även ställt frågor kring fortbildning; tolv organisationer har uppgett att de har årlig fortbildning motsvarande drygt 6,5 dagar per år.

Det frivilliga arbetet är inte så påfallande i dessa organisationer, och totalt finns det cirka 300 personer som arbetar frivilligt, cirka 80 män och 220 kvinnor. Vi har även försökt att

uppskatta hur mycket tid som dessa personer arbetar frivilligt, men det har varit genomgående svårt för dessa organisationer att uppge hur många timmar personerna arbetar. Deras insatser motsvarar cirka 500 timmar per månad. Det skulle motsvara 6 000 per år, vilket omräknat i årsarbeten (40 timmar * 40 veckor) motsvarar 4 årsarbeten. Med en lönekostnad på 18 000 per månad, inklusive sociala avgifter (50 procent) och kostnader för intern administration (35 procent) skulle kostnaden för en årsarbetare vara 437 000 kronor⁵. Värdet för det frivilliga arbetet i dessa organisationer uppskattas till $4 * 437\,000$ kronor = 1 750 000 kronor. Detta motsvarar en mycket ringa del av organisationernas omsättning på närmare två miljarder kronor.

Tolv av organisationerna uppger att de har frivilligarbetare. Det är bara två organisationer som uppger att tiden som frivilliga arbetar hos dem uppgår till mer än 100 timmar per månad. I de flesta fallen rör det frivilliga inslaget sig om en mycket liten verksamhet. Det betyder att det ideella eller det oavlönade inslaget inte är så påtagligt i dessa organisationer utan att arbetet sannolikt kan jämföras med liknande verksamheter inom offentlig sektor. En tänkbar orsak till den förhållandevis låga andelen frivilligt arbetande kan vara att verksamheterna i så stor utsträckning bygger på professionaliserad verksamhet (inom vård och omsorg) och att utrymmet för frivilligt arbetande inte blir så stort. En tolkning skulle kunna vara att professionella ”tränger ut” frivilliga.

Jämförelse med riket

Vi kan också göra en jämförelse med den undersökning av ideell sektor som Lundström och Wijkström (1997) gjorde och som Wijkström och Einarsson (2006) gjorde en uppföljning av. 2002 var cirka 29 000 anställda inom området social omsorg och 4500 inom sjukvård och det skulle betyda att cirka 35 000 skulle totalt vara anställda inom det område som vi undersöker. I denna undersökning har vi cirka 3000 anställda, dvs. knappt 10 procent av de som tidigare undersökningar identifierat inom detta område. Dessutom är det i denna undersökning en större betoning på sjukvård jämfört med de tidigare undersökningarna där betoningen ligger på social omsorg. FAMNA:s organisationer är således inte helt representativa för området. 1992 var den offentliga finansieringen av sjukvård inom ideell sektor 87 procent och inom social omsorg 71 procent (Wijkström och Lundström, 2002). Utan statliga medel uppgår den offentliga finansieringen av både sjukvård och social omsorg i denna undersökning till cirka 75 procent och med statlig finansiering cirka 80 procent och det betyder att man följer ungefärligen rikssnittet. Andelen gåvor är i Lundström och Wijkströms undersökning (1997) för social omsorg är betydligt högre än i dessa organisationer, runt cirka 10 procent. Frivilligt verksamma inom social omsorg och sjukvård beräknas för riket att vara drygt 14000 heltider (varav drygt 95 procent inom social omsorg) och det ska jämföras med 4 heltider i denna undersökning. Det sistnämnda tyder på en relativt stor skillnad i förhållande till motsvarande organisationer som inte deltagit i denna undersökning. Dimensionen frivilligt arbete är närmast obefintlig här och utgör ett påtagligt inslag i de andra organisationerna. Detta betyder att den sk professionaliseringen har kommit längre bland FAMNAS medlemsorganisationer (jfr Wijkström och Einarsson, 2006).

⁵ Detta är en modell för att försöka fastställa kostnaden för personal inklusive sociala avgifter och administrativa omkostnader som används bland annat inom högskolan.

Summering av organisationsdata

De idéburna organisationerna i denna undersökning har cirka 3000 anställda och mycket få frivilligt arbetande. Det ideella inslaget är påfallande litet. I huvudsak är det flest kvinnor anställda. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor är obetydliga förutom på chefsnivå. Man är i huvudsak inriktad på sjukvård och offentlig sektor är den viktigaste finansiären. Finansiering via avkastning av egna medel och hyresintäkter utgör organisationernas egna intäktskälla.

PRESENTATION AV ENKÄTDATA

626 personer har besvarat enkäten som skickades till 1087 personer. 17 personer hade felaktiga adresser och kunde inte nås och 18 personer vägrade att svara. Det betyder att svarsfrekvensen uppgår till $626/(1087-35) = 59$ procent. Totalt gjordes 3 utskick (2 påminnelser). Vid sista tillfället gjorde vi en insättning på 20 kronor till Stockholms Stadsmission för varje svarande. Drygt 500 av de svarande var kvinnor och cirka 100 män. Utskicket gick till var tredje anställd inom grupperna sjuksköterskor och läkare (populationen $n=789$ stycken), undersköterskor och vårdbiträden (populationen 1146 stycken), övrig vård och omsorg (populationen 582 stycken) och övrig personal (populationen 744 stycken). Populationen utgjordes totalt av 3261 personer (med mer än 40 procent anställning vid undersökningstillfället). I gruppen undersköterskor och vårdbiträden var svarsfrekvensen lägre (cirka 50 procent) och i övriga grupper var svararfrekvensen högre. Drygt 50 procent av de svarande är födda före 1960. Lite drygt 50 procent uppger vidare att man varit anställd mer än 5 år hos nuvarande arbetsgivare.

Nuvarande och tidigare arbetsgivare

Tabell 4 nedan visar var man varit anställd tidigare (ens förra arbetsgivare) och vilken sektor som man var anställd inom. Övervägande delen av de som besvarat enkäten har tidigare varit anställd inom offentlig sektor. Detta överensstämmer väl med den övergripande bilden av att välfärdsproduktion alltjämt är en fråga för offentlig sektor (se t.ex. Trydegård, 2001). 70 procent har tidigare erfarenhet av arbetsgivare inom offentlig sektor. Kvinnorna har lite mer erfarenhet än männen av offentlig sektor. Mindre än 10 procent har tidigare arbetat inom ideell sektor. Många har varit anställda hos flera tidigare arbetsgivare. I denna fråga kan privat sektor vara lite överskattad och ideell sektor lite underskattad, på grund av att flera anser att nuvarande arbetsgivare tillhör privat sektor och inte ideell sektor (oklarhet råder om sektorstillhörighet).

Tabell 4. Sektor för tidigare arbetsgivare; antal och uppdelat på kön.

	Kvinna	Man	Total
Ideell sektor	19	10	29
Offentlig sektor	253	36	289
Privat sektor	66	17	83
Vet ej	10	3	13
Total	348	66	414

Vi har frågat vilket betyg man ger nuvarande arbetsgivare i förhållande till tidigare arbetsgivare (tabell 5). Nästan 60 procent ger nuvarande det näst högsta eller högsta betyget, och här är det ingen större skillnad mellan män och kvinnor. Mindre än 10 procent ger nuvarande arbetsgivare näst lägsta eller lägsta betyg.

Tabell 5. Betyg på nuvarande arbetsgivare; antal och uppdelat på kön

	Kvinna	Man	Total
Lägsta betyg	5	1	6
Näst lägsta	25	7	32
Medel	116	21	137
Näst högsta	150	33	183
Högsta betyg	62	10	72
Total	358	72	430

För att jämföra nuvarande arbetsgivare med en av de föregående arbetsgivarna⁶ bad vi de svarande att betygsätta även den förra arbetsgivaren (tabell 6). Här finner vi en stor skillnad, och bara cirka 30 procent ger den förra arbetsgivaren det högsta eller näst högsta betyget. Drygt 20 procent ger den förra det näst lägsta eller lägsta betyget. Det ligger ofta dock i sakens natur att man ger den förra arbetsgivaren lägre betyg, eftersom man av olika skäl valt att lämna den, dock är det stora skillnader mellan betygen för nuvarande och förra arbetsgivaren.

Tabell 6. Betyg på den förra arbetsgivaren; antal och uppdelat på kön

	Kön		Total
	Kvinna	Man	
Lägsta betyg	20	1	21
Näst lägsta	49	17	66
Medel	173	28	201
Näst högsta	80	16	96
Högsta betyg	13	3	16
Total	335	65	400

Det verkar finnas skillnader som talar till den nuvarande och idéburna organisationens fördel. Vi har även bitt de svarande att svara på om de kan rekommendera nuvarande arbetsgivare (tabell 7) som ett sätt att ytterligare undersöka reliabiliteten. Vi ser att även i denna fråga är det många som är positiva till nuvarande arbetsgivare. 90 procent svarar att de kan rekommendera nuvarande arbetsgivare och här märks inga större könsskillnader. Denna fråga ställdes dock inte om den förra arbetsgivaren. De svarande verkar utifrån våra frågor vara väldigt nöjda med nuvarande arbetsgivare vid de idéburna organisationerna.

⁶ Vi jämförde den arbetsgivare som man angivit som den första tidigare arbetsgivaren, därför att det var den antalsmässigt största att jämföra med.

Tabell 7. Rekommendera nuvarande arbetsgivare; antal och uppdelat på kön.

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Rekommendera nuvarande arbetsgivare?	Ja	438	80	518
	Nej	43	12	55
Total		471	92	573

Summering

Överlag verkar man mer nöjd med nuvarande arbetsgivare, det vill säga arbetsgivaren vid den idéburna organisationen. Många har lång annan erfarenhet av andra arbetsgivare och ofta från offentlig sektor och ”graden av nöjdhet” verkar vara större med den nuvarande. Det kan givetvis vara en effekt av att man både sökt sig från en annan arbetsgivare men också att man sökt sig till en ny. Frågan om man kan rekommendera den nuvarande arbetsgivaren kan ses som en nyckelfråga, för att man svarat anonymt och inte behöver vara lojal med arbetsgivaren om man inte vill. Utifrån denna fråga är ”nöjdheten” mycket hög.

Utbildning och kompetens

Vi har studerat vilken utbildningsnivå man har i dessa organisationer (tabell 8). Ungefär 10 procent har folkskola eller grundskola (eller motsvarande). 18 procent har tvåårigt gymnasium och 15 procent har tre- eller fyraårigt gymnasium. Det betyder att en tredjedel av de anställda i enkätstudien har utbildning motsvarande gymnasienivå. Återstoden cirka 55 procent har grundexamen från högskola eller universitet. Det finns inte några större skillnader mellan män och kvinnor avseende utbildningsbakgrund. Svandsandelen för gruppen vårdbiträden och undersköterskor⁷ är lägre än i de andra grupperna, vilket kan antas påverka utbildningsnivån. Fler som har en högre utbildningsnivå än en lägre har svarat.

Tabell 8. Utbildningsnivå; antal och uppdelat på kön

	Kön		Total
	Kvinna	Man	
Folkskola	10	5	15
Grundskola/enhetsskola/realskola	44	5	49
2-årigt gymnasium/fackskola	96	9	105
3- eller 4-årigt gymnasium	71	19	90
Grundexamen från högskola/universitet	260	56	316
Total	481	94	575

Vi frågade även vilken grundexamen de hade som hade utbildning från högskola och universitet, och i tabell 9 återfinns resultatet. Vi ser för det första att sjuksköterskeexamen är vanligast med 40 procent och att det är mycket få män med den examen. Det är ungefär lika många män och kvinnor som är läkare. Det är få socionomer och psykologer och hu-

⁷ Gruppen utgör cirka en fjärdedel av alla anställda.

vuddelen är kvinnor. Från denna sammanställning finner vi också att arbetet huvudsakligen är inriktat på vård, vilket vi även sett tidigare.

Tabell 9. Grundexamen; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Vilken grundexamen?	Läkare	17	18	35
	Sjuksköterska	130	6	136
	Socionom	11	2	13
	Sjukgymnast	24	3	27
	Psykolog	11	5	16
	Övriga	70	21	91
Total		263	55	318

Vi har även frågat om man har vidareutbildat sig efter grundexamen. Drygt 55 procent har svarat att de vidareutbildat sig och det är ungefär samma andel män och kvinnor som gjort det. Nästan 30 procent anger att de kunnat vidareutbilda sig hos sin nuvarande arbetsgivare på högskole- eller universitetsnivå.

Vi har studerat om man är systematisk i fråga om utveckling och frågat om det finns utbildningsplan för de tillfrågade (tabell 10). En majoritet – 80 procent – svarar att de inte har någon utbildningsplan. Så å ena sidan verkar man ha en välutbildad personalstyrka som dessutom vidareutbildar sig, men å andra sidan sker detta inte så systematiskt från arbetsgi-varhåll. Det finns ingen könsskillnad.

Tabell 10. Utbildningsplan; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Utbildningsplan?	Ja	101	19	120
	Nej	387	77	464
Total		488	96	584

Vi har även frågat om det finns planeringssamtal och här svarar nästan alla att de har utvecklingssamtal (tabell 11). 65 procent säger att det sker årligen och 25 procent att det sker men inte regelbundet. Bland knappt 10 procent finns det inga planeringssamtal. Vi ser inga större könsskillnader. Till skillnad från förra frågan så verkar det finnas en mer utarbetad systematik kring planeringssamtal.

Tabell 11. Planeringssamtal; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Planeringssamtal?	Ja, varje år	329	59	388
	Ja, men inte regelbundet	123	27	150
	Nej	42	9	51
Total		494	95	589

Vi har också undersökt hur man blev mottagen på den nya arbetsplatsen och där brukar introduktionsutbildning vara en viktig komponent. Knappt 60 procent svarade att de fick en introduktionskurs. Således svarade 40 procent att de inte fick någon, vilket kan tyckas vara en hög siffra. Kvinnorna anger i högre grad än männen att de fick en introduktionskurs. 80 procent av de som fått introduktion svarade att introduktionsutbildningen varade mellan knappt en dag upp till fem dagar. Vi vet från andra studier (le Grand et al., 1993) att i kvinnodominerande yrken såsom inom vård och omsorg är utvecklingsmöjligheterna lägre än i andra branscher. Det visade sig även vara så att inom privata icke vinstdrivande organisationer var utvecklingsmöjligheterna lägre än i de affärsdrivande organisationerna. Överlag visar denna tidigare undersökning (a.a.) på att konkurrensutsatta organisationer är tvungna att vara mer dynamiska och också mindre byråkratiska.

Summering

Överlag verkar de anställda inom idéburna organisationer vara välutbildade, varav cirka hälften på universitets- och högskolenivå (de som deltagit i denna undersökning). Den vanligaste examen på högskolenivå är sjuksköterskeexamen. Utbildningsplanering sker inte systematiskt, men däremot sker utvecklingssamtal på en mer regelbunden basis.

Erfarenheter av nuvarande arbetsgivare

Vi har ställt en rad frågor kring medarbetarnas erfarenheter av nuvarande arbetsgivare. Den första handlar om i vilken grad deras arbete är psykiskt betungande (tabell 12). Här svarar 44 procent att deras arbete är psykiskt betungande i hög eller mycket hög grad. 20 procent svarar att deras arbete är psykiskt betungande i viss grad eller inte alls. Vi ser inga större könsskillnader.

Tabell 12. Psykiskt betungande; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Psykiskt betungande?	I mycket hög grad	68	22	90
	I hög grad	11	26	167
	I viss grad	183	28	211
	I liten grad	74	14	88
	Inte alls	22	6	28
Total		488	96	584

Vi frågade vidare om deras arbete var kroppsligt betungande (tabell 13). Här svarar 197 personer (33 procent) att deras arbete i hög grad eller i mycket hög grad är kroppsligt betungande. I andra änden anger 36 procent att deras arbete i liten grad eller inte alls är kroppsligt betungande. Männerna anger det sistnämnda i lite högre grad.

Tabell 13. Kroppsligt betungande; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Kroppsligt betungande?	I mycket hög grad	64	10	74
	I hög grad	112	11	123
	I viss grad	150	28	178
	I liten grad	84	24	108
	Inte alls	82	22	104
Total		492	95	587

Vi frågade i vilken grad de får lära sig nya saker i arbetet (tabell 14). Här svarar 257 personer (43 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad får lära sig nya saker i sitt arbete. 17 procent anger att de inte alls eller i liten grad får lära sig nya saker i sitt arbete. Man har en välutbildad arbetsstyrka men nästan en femtedel får inte lära sig nya saker i sitt arbete.

Tabell 14. Lära nya saker; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Lära nya saker?	I mycket hög grad	62	14	76
	I hög grad	150	31	181
	I viss grad	194	34	228
	I liten grad	77	15	92
	Inte alls	7	1	8
Total		490	95	585

En närbesläktad fråga är om man kan vara kreativ i sitt arbete (tabell 15). Här svarar 306 personer (52 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad får vara kreativa i sitt arbete. Kvinnorna instämmer i lite högre grad. I andra änden är det cirka 10 procent som säger att de inte alls eller i liten grad får vara kreativa i sitt arbete.

Tabell 15. Vara kreativ; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Vara kreativ?	I mycket hög grad	90	17	107
	I hög grad	171	28	199
	I viss grad	166	41	207
	I liten grad	52	7	59
	Inte alls	7	3	10
Total		486	96	582

En annan mycket viktig dimension är om man har inflytande över sina arbetsuppgifter (tabell 16). Här svarar 266 personer (45 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad har inflytande över sina arbetsuppgifter. Inga nämnvärda könsskillnader återfinns. En femtedel svarar att de inte alls eller i liten grad har inflytande över sina arbetsuppgifter.

Tabell 16. Inflytande över sina arbetsuppgifter; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Inflytande?	I mycket hög grad	65	17	82
	I hög grad	156	28	184
	I viss grad	178	30	208
	I liten grad	72	15	87
	Inte alls	19	5	24
Total		490	95	585

Ytterligare en viktig dimension är om man upplever sitt arbete som meningsfullt (tabell 17). Här svarar 502 personer (cirka 85 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad anser att deras arbete är meningsfullt. Det verkar vara en mycket anmärkningsvärd hög siffra. Det är mycket få personer som upplever att arbetet inte är meningsfullt (liten grad eller inte alls).

Tabell 17. Meningsfullt arbete; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Meningsfullt?	I mycket hög grad	233	51	284
	I hög grad	191	27	218
	I viss grad	46	14	60
	I liten grad	9	2	11
	Inte alls	11	1	12
Total		490	95	585

I vilken grad kan de anställda påverka val av arbetsmetoder (tabell 18)? Det är ett annat viktigt mått på egeninflytande. Här svarar cirka 50 procent att de i hög grad eller i mycket hög grad kan påverka val av arbetsmetoder. Männerna kan påverka i lite högre grad än kvinnorna. 14 procent säger att de inte alls eller i lite utsträckning kan påverka val av arbetsmetoder.

Tabell 18. Påverka val av arbetsmetoder; antal och uppdelat på kön.

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Påverka val av arbetsmetoder?	I mycket hög grad	71	22	93
	I hög grad	168	34	202
	I viss grad	184	24	208
	I liten grad	55	15	70
	Inte alls	12	1	13
Total		490	96	586

Får man mer gradvis kvalificerade arbetsuppgifter (tabell 19)? Här svarar 160 personer (27 procent) att det i hög grad eller i mycket hög grad är vanligt att personal gradvis får mer kvalificerade arbetsuppgifter och ansvarsfyllda uppgifter inom ramen för sitt arbete. Kvinnorna instämmer i högre grad. Nästan lika många (26 procent) anger att de inte alls eller i liten grad får mer kvalificerade arbetsuppgifter. Detta är överlag små arbetsplatser och det kan kanske vara så att det är svårt att erbjuda samma utbud som en stor arbetsgivare kan göra. Det verkar finnas en risk för att människor ”slår i taket” när det gäller att få mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Tabell 19. Gradvis mer kvalificerade arbetsuppgifter; antal och uppdelat på kön.

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Gradvis mer kvalificerade arbetsuppgifter?	I mycket hög grad	27	3	30
	I hög grad	113	17	130
	I viss grad	209	53	262
	I liten grad	107	15	122
	Inte alls	24	6	30
Total		480	94	574

Mer yrkeserfarenhet (tabell 20). Här svarar enbart 57 personer (9 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad utför arbetsuppgifter som de behöver mer yrkeserfarenhet för. Nästan 60 procent säger att de inte alls eller i liten grad utför arbetsuppgifter som kräver mer yrkeserfarenhet. Detta är i sig viktigt men samtidigt visar också förra frågan att de anställda kanske inte alltid får någon yrkesmässig utmaning. Man anställs för en uppgift som över tid inte verkar förändras i så stor utsträckning.

Tabell 20. Utför arbetsuppgifter som kräver mer yrkeserfarenhet; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Utför arbetsuppgifter som kräver mer yrkeserfarenhet?	I mycket hög grad	18	3	21
	I hög grad	28	8	36
	I viss grad	151	38	189
	I liten grad	155	28	183
	Inte alls	133	19	152
Total		485	96	581

Eftersom det är idéburna organisationer som de svarande arbetar i ville vi också undersöka om detta i sig påverkade deras arbete (tabell 21). Den första frågan handlar om i vilken grad de är delaktiga i värdegrundsarbetet på sin arbetsplats⁸. Här svarar 213 personer (36 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad är delaktiga i värdegrundsarbetet på sin arbetsplats. Lite över 30 procent svarar att de inte alls eller i liten grad är delaktiga i värdegrundsarbetet. Resultatet från denna fråga är intressant därför att det visar att personalen inte i så stor utsträckning är inblandad i det som kan sägas utgöra en skillnad i förhållande till arbetsgivare i offentlig eller privat sektor.

Tabell 21. Delaktig i värdegrundsarbetet; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Värdegrundsgrund, delaktighet?	I mycket hög grad	56	16	72
	I hög grad	118	23	141
	I viss grad	149	29	178
	I liten grad	88	13	101
	Inte alls	73	14	87
Total		484	95	579

Nästa fråga tar upp om deras värderingar och människosyn överensstämmer med det förhållningssätt som arbetet kräver av dem (tabell 22). Vi kan kalla det värdegrundssamsyn. Här svarar 448 personer (76 procent) att de i hög grad eller i mycket hög grad delar de värderingar och den människosyn som arbetet kräver av dem. I förhållande till den förra frågan kan detta verka som en paradox. Det är å ena sidan viktigt att man har samma värderingar som arbetsgivaren, medan man å andra sidan sedan inte själv deltar så aktivt i värdegrundsarbetet. Man skulle kunna tänka sig en urvalsprocess där människor söker sig till vissa arbetsgivare som delar deras grundsyn och att man därefter inte är lika aktiv. Det aktiva valet gjordes när man sökte arbetet. Det kan givetvis också vara så att arbetsgivare anställer personer med vissa värderingar.

⁸ Båda uttrycken *delaktig* och *värdegrund* är inte entydiga och ger möjlighet till egna tolkningar. Frågan har dock prövats i en förstudie.

Tabell 22. Värdegrundssamsyn; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Värderingar, samsyn?	I mycket hög grad	156	27	183
	I hög grad	220	45	265
	I viss grad	88	16	104
	I liten grad	15	6	21
	Inte alls	11	2	13
Total		490	96	586

Vi har även frågat om arbetsgivarens värderingsgrund påverkar arbetet (tabell 23). 217 personer eller 37 procent säger att det påverkar arbetet i mycket hög eller i hög grad. 27 procent säger att det inte alls eller i liten grad påverkar deras arbete. Teoretiskt skulle man kunna tänka sig att värderingsgrunden i organisationen skulle påverka arbetets utförande till 100 procent eftersom det är idéburna organisationer. Men uppenbart är att värderingar och ideologi inte verkar ha ett fullständigt inflytande på organisationerna.

Tabell 23. Påverkar värderingsgrunden arbetet; antal och efter kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Värderingsgrund, påverkan?	I mycket hög grad	51	8	59
	I hög grad	134	24	158
	I viss grad	169	38	207
	I liten grad	89	16	105
	Inte alls	44	9	53
Total		487	95	582

Avslutningsvis i denna del av undersökningen frågade vi om det var viktigt att arbeta i en idéburen organisation (tabell 24). Här svarar 201 personer (34 procent) att det i hög grad eller i mycket hög grad är viktigt att arbeta i en idéburen eller ideell organisation. Männens svarar i något högre grad. 35 procent svarar att det inte alls eller i liten grad spelar roll om det är en idéburen organisation de arbetar i.

Tabell 24. Idéburen organisation viktig; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Idéburen organisation viktig?	I mycket hög grad	56	15	71
	I hög grad	107	23	130
	I viss grad	146	27	173
	I liten grad	81	15	96
	Inte alls	95	15	110
Total		485	95	580

Summering

Den amerikanske sociologen Karasek (Szulkin och Tåhlin, 1994) utvecklade en modell för att kunna bedöma olika arbeten och arbetsinnehåll. I den modellen lade han samman interaktionen mellan arbetskrav och beslutsutrymme. Modellen (figur 1 nedan) visar sig summera arbetets innehåll både i olika branscher och också med hänsyn tagen till klass.

Figur 1. Jobbtyper

Beslutsutrymme	Arbetskrav		
		Låga	Höga
	Litet	Passiva arbeten	Högstressarbeten
	Stort	Lågstressarbeten	Aktiva arbeten

Källa: Szulkin och Tåhlin, 1994

Arbeten som ställer höga psykiska krav, men där man själv får påverka val av arbetsmetoder och fatta beslut, och där arbetskraven är höga brukar ibland betecknas som ”goda arbeten”. I figur 1 ovan benämns det som aktiva arbeten och dess motsats är då passiva arbeten (t.ex. vid ett löpande band (a.a.). Szulkin och Tåhlin (a.a.) fann mer tjänstemän (speciellt bland de högre) bland de som har aktiva arbeten och följaktligen också en tydlig klassdimension. Kvinnor har mer ofta stressfyllda arbeten och inte alltid åtföljs detta med möjligheten att själv fatta beslut som skulle kunna balansera detta förhållande. Vi har i denna undersökning inte gjort någon klassanalys. Dock kan vi se att många å ena sidan menar att arbetet är psykiskt betungande men att de å andra sidan samtidigt också menar att de har inflytande över sina arbetsuppgifter och att de kan påverka val av arbetsmetoder. Det är också viktigt att påpeka att det är cirka en femtedel av de anställda som inte upplever att de inte har inflytande över sina arbetsuppgifter och att i denna undersökning är vårdbiträden och undersköterskor underrepresenterade och andra grupper med mer utbildning överrepresenterade.

Det som verkligen framstår som en viktig dimension för arbetstagaren är att arbetet är meningsfullt. 85 procent av de svarande uppger att deras arbete i hög eller mycket hög grad upplevs meningsfullt. Den andra dimensionen som också är tydlig är värdegrundssyn, det vill säga att deras värderingar och människosyn överensstämmer med det förhållningssätt som arbetet kräver av dem. Tre fjärdedelar uppger att det i hög eller mycket hög grad är på det viset. Uppenbart finns det en dimension som har att göra med värderingar

och ideologi som arbetstagaren verkar uppskatta och dela. Paradoxalt nog arbetar arbetstagaren inte i så hög utsträckning med värdegrunden på sin arbetsplats. Det är också intressant att arbetstagaren inte värderar särskilt högt att det är en idéburen organisation som de arbetar i.

Varför sökte man till nuvarande arbetsgivare och varför stannar man kvar?

Vi bad de svarande att rangordna de tre viktigaste orsakerna till att de sökte sig till och har stannat vid nuvarande arbetsplats. I tabell 25 återfinns alla påståenden som de skulle ta ställning till och gradera. Siffran 1 skulle ges till den viktigaste, 2 till den näst viktigaste och 3 till den tredje viktigaste orsaken till att man sökt eller stannat kvar på nuvarande arbetsplats. Vi presenterar alla valen (förstahands-, andrahands- och tredjehandsval) i tabell nedan (25).

Tabell 25. Orsaker till att man sökt eller stannat kvar på nuvarande arbetsplats; antal och uppdelat på kön

Påstående	Kvinnor	Män	Totalt
Den organisation jag arbetar vid genomförs av värderingar och en människosyn som överensstämmer med mitt eget synsätt.	174	26	200
På den nuvarande arbetsplatsen får jag en känsla av att ha utfört något värdefullt.	163	28	191
Arbetsgemenskapen är bättre på den nuvarande arbetsplatsen	137	15	152
Jag känner en större delaktighet i verksamheten på den nuvarande arbetsplatsen.	110	20	130
Arbetsuppgifterna på den nuvarande arbetsplatsen är intressantare.	111	15	126
Jag får mer positiv respons av hjälpsökande, patienter, gäster och klienter inom den nuvarande arbetsplatsen.	107	16	123
Jag kan nyttja mina personliga egenskaper på ett bättre sätt inom den nuvarande arbetsplatsen	103	17	120
Jag har möjlighet att ta fler egna initiativ på den nuvarande arbetsplatsen.	86	16	102
Den nuvarande arbetsplatsen ger mig bättre möjligheter att utveckla min kompetens.	80	21	101
Min kompetens tas tillvara bättre på den nuvarande arbetsplatsen.	69	12	81
Jag får en högre lön på den nuvarande arbetsplatsen.	62	14	76
Jag får mer positiv respons av arbetsledningen på den nuvarande arbetsplatsen.	42	1	43
Den samlade arbetsbördan är lättare på den nuvarande arbetsplatsen.	32	6	38
Jag sökte flera andra arbeten men fick inget annat än det nuvarande.	29	6	35

Högst uppe på listan kommer frågan kring värderingar och människosyn. Vi har redan tidigare sett att detta var en viktig faktor, men nu hamnar den på första plats. Därefter följer frågan om att ha en känsla av att ha utfört något värdefullt. Dessa två påståenden är mest tydliga. I botten återfinns frågan om att ha sökt andra arbeten men bara fått nuvarande samt påståendet om att den samlade arbetsbördan är lättare på den nuvarande arbetsplatsen. Vi finner att de mer idéburna påståendena får högre antal svarande och de mer instrumentella får lägre. Det följer det tidigare mönstret.

En ny jämförelse av arbetsgivare

Vi avslutade enkäten med att ställa dem som har haft liknande arbetsuppgifter hos andra arbetsgivare inför vissa påståenden, för att kunna göra jämförelser mellan deras erfarenheter av nuvarande och tidigare arbetsgivare. Den första påståendet löd: "Kvaliteten på arbe-

tet hos min nuvarande arbetsgivare är högre än hos min tidigare arbetsgivare” (tabell 26). Här svarar 156 personer (39 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att arbetet håller högre kvalitet hos nuvarande arbetsgivare. Det är dock 28 procent som svarar att de inte eller i mycket liten grad instämmer.

Tabell 26. Högre kvalitet; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Högre kvalitet	Instämmer inte alls	53	10	63
	Instämmer i mycket liten grad	37	15	52
	Instämmer i viss grad	102	24	126
	Instämmer i hög grad	87	13	100
	Instämmer i mycket hög grad	50	6	56
Total		329	68	397

Det andra påståendet löd: ”Det pågår kontinuerligt en förnyelse och utveckling av verksamheten” (tabell 27). Här svarar 175 personer (43 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att det kontinuerligt pågår en förnyelse och utveckling av verksamheten hos den nuvarande arbetsgivaren. I den andra änden svarar cirka 17 procent att det inte alls eller mycket liten grad pågår någon kontinuerlig förnyelse och utveckling.

Tabell 27. Förnyelse; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Förnyelse	Instämmer inte alls	18	6	24
	Instämmer i mycket liten grad	37	10	47
	Instämmer i viss grad	121	32	153
	Instämmer i hög grad	104	18	122
	Instämmer i mycket hög grad	48	5	53
Total		328	71	399

Det tredje påståendet löd: ”Personalen på nuvarande arbetsplats presterar mer” (tabell 28). Här svarar 118 personer (29 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att personalen på nuvarande arbetsplats presterar mer. 36 procent säger dock att de inte instämmer alls eller i mycket liten grad. Till viss del verkar man således ha ett lite lugnare tempo hos den nuvarande än hos den tidigare arbetsgivaren.

Tabell 28. Prestation; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Presterar mera	Instämmer inte alls	52	13	65
	Instämmer i mycket liten grad	60	22	82
	Instämmer i viss grad	111	22	133
	Instämmer i hög grad	76	9	85
	Instämmer i mycket hög grad	29	4	33
Total		328	70	398

Det fjärde påståendet löd: ”Chefs- och ledarskapet är bättre” (tabell 29). Här svarar 132 personer (33 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att cheferna och ledarna är bättre på nuvarande arbetsplats. Det är dock lite fler som inte instämmer alls eller i mycket liten grad, vilket antyder att chefskapet hos nuvarande arbetsgivare för många inte är bättre.

Tabell 29. Bättre chef och ledare; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Bättre chef och ledare	Instämmer inte alls	56	15	71
	Instämmer i mycket liten grad	57	15	72
	Instämmer i viss grad	105	18	123
	Instämmer i hög grad	74	17	91
	Instämmer i mycket hög grad	38	3	41
Total		330	68	398

Det femte påståendet löd: ”Arbetet är mer välorganiserat” (tabell 30). Här svarar 122 personer (31 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att arbetet på nuvarande arbetsplats är mer välorganiserat. Lika många instämmer inte alls eller i liten grad.

Tabell 30. Välorganiserat; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Välorganiserat	Instämmer inte alls	32	9	41
	Instämmer i mycket liten grad	65	16	81
	Instämmer i viss grad	122	30	152
	Instämmer i hög grad	83	11	94
	Instämmer i mycket hög grad	24	4	28
Total		326	70	396

Det sjätte påståendet löd: ”Arbetsmiljön är bättre” (tabell 31). Här svarar 165 personer (41 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att arbetsmiljön är bättre på nuvarande arbetsplats. 30 procent instämmer inte alls eller i mycket liten grad.

Tabell 31. Bättre arbetsmiljö; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Bättre arbetsmiljö	Instämmer inte alls	43	8	51
	Instämmer i mycket liten grad	53	17	70
	Instämmer i viss grad	88	22	110
	Instämmer i hög grad	93	15	108
	Instämmer i mycket hög grad	50	7	57
Total		327	69	396

Det sjunde och avslutande påståendet löd: ”Lönenivån är högre” (tabell 32). Här svarar 86 personer (21 procent) att de i hög eller mycket hög grad instämmer i att lönenivån är högre på nuvarande arbetsplats. 54 procent instämmer inte alls eller i liten grad, vilket skulle indikera att man har en förhållandevis låg lönenivå. Det betyder inte att man i reella tal de facto har det, men de svarande upplever att det är så.

Tabell 32. Högre lön; antal och uppdelat på kön

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Högre lön	Instämmer inte alls	115	31	146
	Instämmer i mycket liten grad	65	7	72
	Instämmer i viss grad	78	18	96
	Instämmer i hög grad	50	12	62
	Instämmer i mycket hög grad	22	2	24
Total		330	70	400

Summering

Av de sju påståendena fick påståendet om arbetsmiljön flest andel svar där man instämde i mycket hög eller i hög grad. Påståendet om lönenivån fick flest andel svar där man inte alls eller i mycket liten grad instämde. De svarande har således en god arbetsmiljö i förhållande till tidigare erfarenheter, men (upplevelse av) lägre lön. Generellt är dock spridningen liten mellan dessa påståenden.

För- och nackdelar med att arbeta i idéburen organisation

Vi bad också i enkäten om att få några kommentarer kring för- och nackdelar med att arbeta i en idéburen organisation. Kommentarererna är sorterade efter några teman. Numreringen efter kommentarererna utgörs av de enskildas id-nummer (som bara vi har tillgång till).

Värderingsgrund

Många kommentarer rör organisationernas värdegrund och ofta framgår det att värderingsgrunden ses som både organisationens fördel och också ibland dess nackdel. Vi kan börja med följande citat:

”En av grundstenarna i X organisation är bl a drivkraften att stärka människans värde. Detta känns så angeläget eftersom jag arbetar med människor med psykiska funktionshinder. Vi som arbetar med denna grupp ska inte bara ”bota”, utan kunna stödja socialt, fysiskt, psykiskt som andligt. Detta upplever jag som mera möjligt som anställd på X. Klart positivt till skillnad från att arbeta i kommunal regi.” (3118)

Detta återkommer i flera svar. Man ser värdegrunden som en vägledning, en extra dimension och något som man saknat i andra organisationer. Man säger sig alltså ha saknat denna dimension tidigare; värderingsgrunden hjälper exempelvis till att hålla arbetsgruppen samman. Så här säger en annan:

”Återerövra medmänsklighet till socialt arbete. Större frihet att påverka det egna arbetsupplägget. Starkare gemenskapskänsla både gällande personal och inskrivna klienter – samma mål, samma värde.” (3029)

Värderingsgrunden ser man som en tydlig hjälp för att skapa en vi-känsla i arbetsgruppen. Man säger: ”Tydligt syfte med verksamheten i synsätt, homogen arbetsgrupp och hög ambitionsnivå.” (1104) Det finns en grundidé som genomsyrar organisationen och påverkar i alla dess delar, menar man, även om man givetvis också måste ta hänsyn till omgivningens krav:

”Diskussion och planering arbetas fram utifrån värdegrund. Personalpolitiken utformas och arbetas efter värdegrundens förutsättningar, med hänsyn tagen till arbetsmarknadens lagar och förordningar.” (4032)

Det är också klart att man gjort ett aktivt val när man arbetar i en idéburen organisation. Här är det en matchning mellan organisationens värderingsgrund och personens egna värderingar i fråga:

”Mina värderingar och människosyn stämmer bättre överens med min nya arbetsplats. Högt i tak för reflektioner angående frågor som etik, existentiella funderingar etc. Att utvecklas och lära sig något nytt. Ett annat arbetssätt där människan sätts i centrum.” (1038)

Men det finns också farhågor med en tydlig värderingsgrund. Några uttrycker även att de inte alltid är så påverkade av värderingsgrunden eller att andra arbetsplatser saknar en liknande ledstjärna: ”Inte märkt att arbetsplatsen genomsyras av värderingar och bättre människosyn än den vi hade innan.” (2199)

Flera återkommer också till ett tema som har med storlek att göra och att den lilla organisationen har flera fördelar. I detta sammanhang ger en person följande kommentar: ”Upplever ingen större skillnad från t ex landstinget. Skillnaden ligger i att X är mindre och därmed personligare, vilket är en fördel.” (1223)

Värderingsgrunden kan också upplevas som en extra börda, vilket en person uttrycker på följande vis: ”Kraven är ibland relaterade till värdegrunden och inte alltid verklighetsanpassade. Ribban kan hamna på en nivå som är svår att ta sig över.” (4140) Uttrycket kall återkommer, men ofta i en lite negativ mening. Det är en uppoffring menar man i följande citat: ”Känsla av att det förväntas att jobbet är ett ”kall”.” Så här säger samme person: ”Dålig organisation, för mycket mellanled. Personalen får ta ”smällarna”, mår ej så bra.” (1209)

Det finns extra förväntningar menar några på att arbeta i en idéburen organisation och så här säger en person:

”Organisationen bygger enormt mycket på personliga ideella uppoffringar för att gå runt. Man kan inte enbart sköta arbetet – måste göra mer = jobba över ställa upp obetalt mm.” (1217)

Man uppfattar att det finns något som man skulle kunna kalla ”godhetens imperativ” i dessa organisationer och det arbete de utför. Det kan vara svårt att ifrågasätta något som anses vara ”gott”:

”T ex känns det ibland som om personalen ska vara tacksam för att ha en så ”god” arbetsgivare och därmed bör de inte kräva lika mycket (lön, rättigheter etc) som andra, som om man fortfarande var där pga ett ”kall”.” (3100)

En svarande uttrycker ambivalensen på följande vis: ”Fördelar: man gör en god gärning. Nackdelar: Man är underbetald för det arbete och de uppoffringar man gör.” (2282)

Idéburen organisation

Ett annat tema är förhållandet till en idéburen organisation. Det är dock viktigt att poängtera att flertalet av de arbetsplatser vi undersökt är förhållandevis små, vilket i sig skapar specifika förutsättningar. Det går inte att direkt jämföra med arbetsplatser i offentlig sektor. Vi vet att storlek (i form av antalet anställda) påverkar antalet nivåer och därmed antalet chefer (se t.ex. le Grand et al., 1993). Det kan upplevas som att man har närmare till den högsta chefen i dessa organisationer. Man kan tycka att informationen ”flödar bättre” och att det är mindre byråkratiskt och mindre hierarkiskt. Detta har i sig inget att göra med att organisationerna är idéburna utan är en effekt av att de är små. Litenheten kan också i sig upplevas negativt. Mindre specialisering, större personligt beroende och färre rutiner. Det togs bland annat upp under ”kall”.

Det första citatet kommenterar till viss del detta storleksförhållande, men visar samtidigt på den idéburna grunden som organisationen har: ”Nära beslutsfattarna, mindre byråkrati. Du blir sedd och bekräftad. Idén följer hela verksamheten. Humanistisk livssyn tro, hopp, kärlek genomsyrar värden.” (2003)

Man upplever en enkelhet i att kunna kommunicera som har med organisationernas relativa litenhet att göra men sannolikt också deras ursprung: ”Det är närmare kommunikation mellan olika arbets kategorier inom sjukhuset. Det har jag aldrig haft tidigare.” (1154)

Här vill vi åter peka på denna ambivalens som dels beror på att det är små organisationer som vi undersöker, men också på att det är en viss typ av organisationer. Det kan beskrivas som i dessa två citat:

”Känslan är bättre, att bidra med mina erfarenheter och kunskaper som återinvesteras utan att ägaren får ta delar av vinsten.” (4155)

”Chefer och personal hjälps åt och diskuterar tillsammans om det dyker upp problem. Klyftan mellan chefer och personal är inte så stor som jag upplevt vid mina tidigare arbeten.” (4086)

Det finns dock de som tar upp att deras organisationer upplevs som hierarkiska: Det hänger givetvis samman med att det är varierande storlek på de organisationer vi undersökt, från några få till flera hundra anställda.

Flera tar upp att vinsten inte delas ut till en ägare och detta är något specifikt för idéburna organisationer. Man är dock också medveten om att värderingsarbetet kan kosta pengar:

”Det känns bra att arbeta i en organisation som delar min uppfattning om att vård ska bedrivas utan vinstintresse – tyvärr tvingas vi ju ändå anpassa oss till ekonomins bistra verklighet.” (1232)

Många menar att just dimensionen icke vinstutdelande är extra attraktiv och att man inte fungerar som ett företag. ”Pengar är medel och inte syfte. Det finns en värdegrund i botten, den är inte konstruerad som affärsidé.” (4140)

I förhållande till offentlig verksamhet nämns bland annat fördelen av att inte vara myndighet och slippa myndighetsutövning.

Men det finns också flera som uttrycker en undran över vad det idéburna är för något. Man ser inte alltid att det är något unikt. Så här säger en person: ”Utifrån mina erfarenheter är det ganska lika att arbeta för en idéburen organisation som för arbete i offentlig sektor.” (2076)

Det finns också en oro inför den ekonomiska situationen. Många upplever att de ekonomiska villkoren är tuffa och då tror en del att det idéburna får stryka på foten till fördel för ekonomin. Så här säger en person:

”Alla organisationer, oavsett idéburna eller inte, styrs av ekonomi och politiska beslut, en idéburen organisation är inte bättre rustad för att motverka dessa krafter. Till slut kommer idén i idéburna organisationer försvagas och t o m försvinna.” (1020)

Så här säger en annan: ”Man märker inte längre särskilt bra att man arbetar i en idéburen organisation. Ekonomin och besparingarna har väldigt stor roll.” (1016)

Profession och ledarskap

Det kan uppstå en intressant krock mellan värderingsgrund och den professionella utvecklingen. Man är inte alltid så nöjd med sin situation och så beskriver man hur det fungerar på ens arbetsplats: ”Inte så intresserad av kunskapsutveckling/kompetenshöjande utbildning.” (3029)

En annan aspekt av den relativa litenheten är också att man upplever det svårt att få vidareutveckling. Så här säger en svarande: "Möjligheter till vidareutveckling inom yrket är obefintlig." (4032)

Någon menar att det inte är så stor skillnad mellan olika arbetsgivare därför att de professionella kraven måste vara lika: "Vårdyrken styrs av samma krav, oberoende av om du arbetar i en idéburen organisation eller offentlig organisation." (4198)

En annan uttrycker en något annan syn kring förhållandet mellan medarbetare och patienter och säger: "Öppnare och vidsyntare människor som jobbar här. De anhöriga har för det mesta aktivt valt boende för sina anhöriga vilket är bra." (2324)

Någon menar att det kanske inte är lika hög grad av professionalism i den organisation som personen arbetar i jämfört med tidigare arbetsplats. Personen i fråga säger så här: "Inte märkt av det så mycket. Känslan av professionalism är nog mindre närvarande. Personalen skiljer ej på yrkesroll och person." (3129)

Ett återkommande tema är chefs- och ledarskap och även frågor kring organisation. På denna punkt uttrycker man ofta ett missnöje. Någon har lämnat en organisation och säger så här: "Jag har precis lämnat den här organisationen pga mitt missnöje gällande ledningens ineffektivitet; d v s dåligt ledarskap." (2190)

En kanske vassare kritik formuleras på följande vis: "Ofta dåliga chefer/arbetsledare pga intern rekrytering och vänskapsatmosfär och lojalitetstänkande istället för kompetens. Det finns en kultur som är svår att ta på och svår att påverka." (3100)

Detta får givetvis inverkan på det dagliga arbetet och på möjligheten att utföra ens arbete på ett professionellt sätt. Man menar också att ledningen inte alltid är insatt i det dagliga arbetet utan kanske mer i värderingsarbetet och det kan få konsekvenser: "Centrala ledningen har inget kunnande om socialtjänst/behandlingsarbete." (3029)

Man ser en krock mellan den ideologiska överbyggnaden och det dagliga arbetet och menar att det kan vara en stor diskrepans mellan dessa faktorer. Så här uttrycker en svarande: "Lägre lön, rörig organisation, mycket visioner som inte riktigt blir förankrade i verksamheten." (1038)

Att vara anställd

En organisation är inget utan dess medlemmar eller anställda, och i denna undersökning är det de anställda som blir till medium för organisationens uppgifter och värderingar. Här finns det flera som menar att arbetsmiljön är lite mindre stressig jämfört med arbetsmiljön hos andra arbetsgivare. Så här säger en person: "Personalen är bärare av idéerna och har större möjlighet att omsätta dessa i praktiken pga lägre stressnivå. Stressen är i ökande och situationen på väg att likna det tidigare." (1136)

Man menar att arbetsbelastningen är lite lägre i dessa organisationer. En annan säger: "Idéburen medför varken för- eller nackdelar för mig. Däremot betyder atmosfären och den höga kvalitén samt uppskattningen från patienterna mycket." (3158)

De flesta menar dock att lönen är lägre, även om det finns någon enstaka som säger att den är lite högre. Man verkar överlag inte nöjd med lönesituationen och så här säger en person: "Lönen är för låg i förhållande till min kompetens och arbetsuppgifterna." (4037) En annan säger så här: "Dålig lön, inga OB, få vikarier – gå in och täcka upp kvällar/helger vid sjukdom." (3029)

Några tar också upp själva anställningsförhållandet och menar att det är problematiskt. ”Osäkert med tryggheten till anställningen, kan bli uppsagd om pengarna tar slut.” (3150)

Flera av dessa organisationer arbetar med tidsbegränsade projekt och det skapar i sig mindre förutsägbarhet för de anställda.

En summering av de anställdas synpunkter

Det verkar överlag finnas en positiv grundsyn till att arbeta i en idéburen organisation. Dock finns det givetvis nackdelar också, vilket framhålls. Det är viktigt att försöka särskilja det som har med organisationsstorlek att göra och det som verkar ha med idéburna organisationer mer specifikt att göra. Överlag upplevs värderingsgrunden som något positivt. Man väljer att arbeta i en organisation med viss värdering och ideologi. Många upplever att dessa organisationer är mindre byråkratiska och hierarkiska och det beror till största delen på att organisationerna är förhållandevis små (jfr le Grand et al., 1993). Det visar sig som förväntat att de organisationer som i denna undersökning är lite större obönhörligen ”drabbas” av samordningsproblem och byråkrati. Något som framhålls är att man inte delar ut vinst till någon ägare, men samtidigt menar man med rätta att organisationerna måste drivas effektivt och då kan det ideologiska inslaget få stå tillbaka.

Det verkar också uppstå vissa krockar mellan professionskrav och värderingsgrund, som upplevs som både produktiva och destruktiva. Man är inte helt nöjd med sina anställningsförhållanden; det har att göra både med lönens storlek och med att arbetet kan få formen av kall. Man arbetar för en god gärning och då kan det vara svårare att ta betalt. Anställningsförhållandena är inte alltid så säkra, något som sannolikt mer beror på finansieringssituationen i förhållande till kommun och landsting än på att det är idéburna organisationer man är anställd hos. Möjligheter att skapa trygga anställningsförhållanden beror i hög grad på finansierarna. Organisation och ledning återkommer som ett kritiskt område, vilket sannolikt delvis kan sammankopplas med att organisationerna är idéburna, men också med att de är små. Man får helt enkelt inte tillräckligt med specialistkunskap och erfarenhet för att kunna organisera och leda. Det kan kallas ”economy of scale”. Men det finns också en annan problematik som rör förhållandet att organisationen är idéburen. Ledningen blir inte lika tydligt professionsförankrad utan har sannolikt mer en ideologisk inriktning.

FOKUSGRUPPINTERVJUER

Efter enkätundersökningen genomförde vi fyra fokusintervjuer. Detta moment har varit svårt att samla personal kring. Tanken med dessa fokusintervjuer har varit att fördjupa den kunskap som vi fick i enkätundersökningen. Vi genomförde intervjuerna i fyra omgångar, under mars 2007. Den första genomfördes den 12 mars med gruppen läkare och sjuksköterskor; då deltog två sjuksköterskor och en läkare. Den andra intervjun genomfördes 13 mars med gruppen undersköterskor och sjukvårdsbiträden; då deltog enbart en undersköterska. Den tredje intervjun genomfördes den 19 mars med övrig personal inom socialt arbete; då deltog en sjukgymnast, en arbetsterapeut, en socionom och en målningsterapeut. Den fjärde intervjun genomfördes den 20 mars med övrig personal; då deltog en kurator, en personalhandläggare, ett köksbiträde, en områdesansvarig och en vaktmästare.

Nedan kommer vi att presentera respektive intervjutillfälle var för sig, för att därefter göra en analys kring likheter och skillnader. Utgångspunkter för intervjuerna har varit att få en fördjupad förståelse för vad det innebär att arbeta i en idéburen organisation. Underlaget till intervjuerna bygger på resultatet från enkätundersökningen och på områden som vi ville belysa och fördjupa ytterligare. Intervjuerna var tematiserade och vi har valt att följa dessa teman i prestationen nedan. Citat som varit representativa för diskussionen har valts ut. Intervjuerna spelades in på band och är ordagrant utskrivna.

Fokusgruppintervju med läkare och sjuksköterskor

Närvarande: en läkare (1), en sjuksköterska (2) och en sjuksköterska (3), alla från olika organisationer.

Hur märker du att du arbetar i en idéburen organisation?

Här varierar svaren från att det är något positivt, över neutralt till negativt. Man uppmärksammar att man arbetar i en liten organisation så här: ”I jämförelse med landstinget tänker jag att det är lättare att nå huvudmannen, för vi har en liten arbetsplats och steget däremellan är inte så långt.” (3) Men en annan säger också: ”Det första jag tänker på är storleken, det finns inte så många bakom en, det är svårt att skilja ut det idéburna och säga vad som är skillnaden för att det är en liten organisation.” (1) Storleken på organisationen påverkar ofta verksamheten positivt menar man och det betyder samtidigt att värdegrund inte alltid får ”genomslag”. Det finns också en tydligt negativ aspekt av att arbeta i en liten organisation, som inte heller verkar ha något samband med organisationens värdegrund. Så här säger en person:

”Sårbarheten tänker jag också på när någon är på konferens eller är sjuk, man är ofta själv. För mig känns det självklart att göra mer eftersom det är en liten mottagning, på landstinget blev man mer eller mindre beordrad att göra det av arbetsledaren. Hur gör man med den personens patienter? Om man har haft tio samtal med en terapeut som blir sjuk är det inte så lätt att gå in och ta över. Vi har haft årslånga kontakter, det är väldigt mycket tid utifrån den person man är.” (3)

Ytterligare en kommentar kring storlek och att organisationen blir mer beroende av den enskilda medarbetaren:

”I en större organisation organiserar man om när någon blir sjuk, det blir gjort och då släpper trycket på en själv, det gör det inte i en liten organisation. I landstinget är de vana att träffa många olika läkare, man utvecklar aldrig en nära relation. Där är jag doktor nummer 10, vi har ingen annan relation.” (1)

Litenheten gör att patienten i exemplet ovan får en mer kontinuerlig relation och det menar man också är en del av det värdegrundsarbete som man har inom organisationen.

Till skillnad från landstinget finns det också möjligheter att mer skraddarsy vård och omsorg. Man säger: ”Att vi kan välja patienter, vi tar emot de som är i sorg. Vi kan påverka vilka vi tar in eller vilka vi tror att vi kan ge hjälp. /../ I landstinget har man inte samma frihet.” (3)

Det finns också kommentarer om att man inte märker att man arbetar i en idéburen organisation och att man saknar detta.

Vad är det som gör att arbetet känns meningsfullt?

I enkätundersökningen framkom att det var viktigt att arbetet var meningsfullt. Det återkommer även här som en viktig dimension. Men det finns olika röster kring meningsfullhet.

Någon talar om att de kan hjälpa en specifik grupp som man upplever har det svårt. Man kan välja patienter och klienter och får också kortare väntetider på det viset. Denna möjlighet beror till stor del på att organisationen har egna medel och inte är beroende av offentlig finansiering. En annan deltagare säger att deras organisation verkar gå åt det motsatta hållet: ”I början kändes det som att man inte höll så mycket på vårdtiderna, att man hann med det man ska göra men det har förändrats. Man hann med det man ville göra.” (2) I denna kommentar återfanns det en stor sorg över att något hade gått förlorat och att värdegrunden hade fått ge vika för det man kallar penningekonomins logik.

Meningsfullheten växer i mötet med människor säger man. Man finns där och gör saker som andra inte gör. Man har genom sin vårdideologi också tillgång till andra sätt att förhålla sig till patienter. Man har en större repertoar, menar man, jämfört med landstingets vård. En person säger:

”Det är olika saker som kalla fötter, hjärtklappning som kan göra att livet är svårt även när cancer är borta; det kan vara lite vad som helst, ångest som slår till på natten. Landstings(personal) har tillgång till lugnande tabletter eller psykiater, du har inte så mycket att spela på. Om det är kalla fötter, då blir det fotinsmörjning på kvällen med lavendelolja. Att kunna hjälpa känns meningsfullt.” (1)

Vilka är för- och nackdelarna med en idéburen organisation?

Åter kommer frågan kring organisationens storlek upp och då både ur ett positivt och ur ett negativt perspektiv. Fördelarna är ofta de korta beslutsvägarna och närheten till patienterna, och nackdelen är att organisationen blir så beroende av den enskilde medarbetaren.

Att arbeta i en annorlunda organisation har också för- och nackdelar. En person säger så här: ”Att man är utsatt och påpassad, det är pressande och påfrestande. Att göra något som är udda här i Sverige.” (1)

Den fördel som en person såg när den började sin anställning för dryga tio år sedan har försvunnit. Denne person arbetade inom landstinget tidigare och sökte sig till den aktuella organisationen därför att den hade en tydlig värdegrund och var annorlunda. Personen säger:

”Det påminner för mycket om landstingets organisation just på vår klinik. Det finns en vision om hur man egentligen skulle tänka, men det gör ingen större skillnad. Man gör på samma sätt själv och kanske skulle man tänka lite mer på helheten. Jag saknar det här att när det är bråttom ut, när man talar om att det är tre veckors vårdtid, så hinner man inte med det här man hade hoppats hinna med. Man kan förlänga men det är inte så enkelt i dag. Vi har ett antal vård dagar.” (2)

En annan person menade att det den vanliga landstingsvården erbjöd var för torftigt. Personen säger:

”Jag sökte mig till organisationen bara för att överleva själv. Att få växa som människa. Även om kroppen dör och man bara har en vecka kvar och tycker att det är jätteroligt att måla, det är roligt att kunna hjälpa till där.” (1)

Upplever du att du är delaktig i arbetet med organisationens värdegrund?

I enkäten var det uppenbart att många sökte sig till sitt nuvarande arbete därför att de delade organisationens värdegrund. Sedan visade det sig paradoxalt nog att många inte var involverade i värdegrundsarbetet. Den bilden både delas och delas inte med de intervjuade. Värdegrunden finns olika tydlig i olika organisationer. I någon är värdegrunden i det närmaste odelbart med vad man gör och i en annan så framstår värdegrunden som något skilt från själva arbetets utförande. I den ena organisationen vägleder värdegrunden och vårdideologin hela det praktiska arbetet. Det är närmast en fullständig överensstämmelse. I den andra organisationen framstår ideologin som något ledningen ägnar sig åt men den visar sig inte i det praktiska arbetet. Den sistnämnda personen upplever detta som mycket beklagligt, sorgligt och talar med stor saknad om detta förhållande. Den förstnämnda personen

hämtar kraft och vägledning ur sin värdegrund, och det synsättet påverkar tydligt det dagliga arbetet. Värdegrunden är det fundament, menar en person, som man alltid arbetar med och inom, och det är något som skiljer sig från arbetet som bedrivs inom landstinget. Så kan det uttryckas (personen har dubbla anställningar och gör jämförelser):

”Värdegrunden eller människobilden, människan som helhet är med i varje möte. Det finns en grundtanke, grundidé som jag egentligen prövar och som jag har med i varje möte, med varje person. På X sjukhus går jag och gör mitt jobb och gör det bra om jag är närvarande, det här jobbet kräver mycket mer. Det är jobbigare men mer tillfredsställande. Jag cyklar till jobbet och på hemvägen leder jag cykeln för att ha tid att lämna den biten. På väg hem från X sjukhus finns det inte lika mycket att backa från, jag är inte lika nära.”(1)

Värdegrunden har transformerats till att omfatta både en tankevärld och en praktisk verksamhet, och det är något man inte heller undgår att vara delaktig i. Att arbeta i en idéburen organisation kräver mer, menar man. Man får närmare relationer med sina patienter. I landstinget är det mer organiserat som en fabrik eller som ett löpande band. Man behöver ”rolla av” säger en intervjuad efter arbetet och tänka igenom dagen på ett annat sätt när man arbetar i en idéburen organisation.

En intressant iakttagelse är att de anställda är medvetna om att deras organisationer är beroende av offentlig finansiering, men man upplever att det finns två olika synsätt att handskas med värdegrunden i organisationen. I den ena organisationen är värdegrunden inkarnerad i arbetssättet och i den andra organisationen är värdegrunden något utanpåliggande och friflytande.

Intervju med gruppen undersköterskor och vårdbiträden

Närvarande: en undersköterska.

Hur märker du att du arbetar i en idéburen organisation?

Precis som många har undersköterskan arbetat inom landstinget förut och gör jämförelser med det arbetet. Hon uttrycker det på följande vis:

”Här på organisationen Y har de ju en idé som jag tror på. Att vilja hjälpa är grunden för mig. Jag har alltid velat hjälpa, det är viktigt för mig och det känner jag att organisationen Y står för. I ett kristet perspektiv har man pratat mycket om den barmhärtiga samariten, att vilja hjälpa. Inom landstinget har jag känt att idén inte har varit i fokus.”

Det är en relativt gammal organisation som undersköterskan arbetar i och det uppfattas som något positivt. Det ger en trovärdighet i sig.

Hon återkommer till att man tar upp människans värde och integritet och att man bygger verksamheten på det. Man har en vårdfilosofi och det hade man inte på landstinget. Hon ställde sig frågan om hon verkligen kunde arbeta inom en organisation som byggde på kristna värderingar och säger: ”Men det handlar ju bara om att man ska ha en humanistisk livssyn. Det är ingen som kräver att man är kristen på organisationen Y men man måste

följa deras tankar. Det är inga svårigheter alls, det handlar bara om att vara människa tycker jag.”

En skillnad som uppmärksammas är att landstinget är så stort medan man i en liten organisation kommer närmare beslutsfattarna och vet vilka cheferna är. ”Det blir lite mer familjärt.” Det idéburna hålls levande, menar undersköterskan, och man arbetar till exempel vid planeringsdagar med idén varje år. Så här säger hon:

”Det är en idé som är levande och som man hela tiden uppdaterar också. Jag jobbade i många år på akutvård och det handlade om att ta hand om de som kom in, men det var ju ingen tanke. Här är det ju ett annat boende, här bor de ju hela tiden. Idén tror jag jättemycket på i organisation Y, det är levande”.

Sedan är det många saker också som är lika jämfört med landstinget, till exempel måste man följa samma lagar och förordningar.

Vilka är de största för- och nackdelarna?

Landstingets nackdel är att det är så stort. Även om nuvarande arbetsgivare planerar att bygga ut så bedriver man ändå en begränsad verksamhet. Undersköterskan upplever att det är förhållandevis enkelt att påverka arbetets innehåll. En god idé, menar hon, är att verksamheten omfattar alla som är pensionärer och att man inte behöver flytta därifrån om man blir sjuk. Det finns olika boendeformer tills man dör.

Arbetet uppfattas som något som man kan påverka, och med små medel får man inflytande. Så här säger undersköterskan:

”Varje avdelning gör sitt eget rosa häfte där det står allting inom avdelningen, vad vi ska jobba för, rutiner och goda vanor. Vi följer upp dem och ändrar gemensamt på planeringsdagarna. Det är både arbetsrutiner och värdegrundsfrågor.”

Undersköterskan lyfter också fram de själsliga aspekterna av vårdarbetet och ser positivt på att det finns ett samarbete med kyrkan. ”Präster eller diakonissan brukar komma ner och har olika själsfrågor, det är djupa diskussioner och tankar som kommer fram, det är jätteroligt faktiskt!” Överlag menar hon att frågor kring kropp, själ och ande tas upp.

Men det finns också en del nackdelar. ”En nackdel är att det kan vara lite hierarki ibland. Sjuksköterskorna har träffar, men inte undersköterskorna, och det tycker jag nästan är lite hierarki.”

Vad fick dig att söka dig till din arbetsplats?

Idén som genomsyrar arbetet och arbetsplatsen var det som gjorde att undersköterskan sökte sig till nuvarande arbetsplats. Hon säger:

”Jag trodde så mycket på idén och tror fortfarande så mycket på idén så det är nog därför jag är kvar och arbetar. Jag har funderat att kanske man ska söka annat och inte vara så jättemånga år på samma ställe, men varför ska man tänka så? Jag trivs så jättebra med det jag gör.”

Arbetet har också erbjudit nya utmaningar som hon tror att hon inte skulle ha fått på andra ställen. ”Som undersköterska på den avdelningen gör jag så många saker som ligger utanför undersköterskans roll. Är ute och föreläser om olika saker och är delaktig i ett hygienprojekt.” Hon har fått möjlighet att hela tiden utveckla sin kompetens.

Upplever du att du är delaktig i arbetet med organisationens värdegrund?

Redan tidigare har undersköterskan gett uttryck för att arbetsplatsen erbjuder en stor delaktighet och något hon kallar för familjärt. Man har en tydlig värdegrund som alla arbetar med och har också möjlighet att påverka. Men sannolikt handlar det mer om det dagliga arbetet än om värdegrund. Så här säger hon:

”Det kan vara till exempel att ordna mycket utevistelse, vi har en trädgård som vi jobbar med, både boende och anhöriga och vi personal, som är jättetrevligt. Att man gör vardag helt enkelt. Det ser jag som en värdegrund, att man försöker ge våra boende en plats att vara.”

Det verkar vara tydligt att man är delaktig i arbetet och att man arbetar mycket med de gamla som är målgruppen för vården och omsorgen. Detta har att göra med det synsätt man har eller den vårdfilosofi man tillämpar och det kan givetvis vara kopplat till organisationens värdegrund. Så här säger undersköterskan:

”Vi tar reda på mycket om dem när de kommer, tar reda på saker om deras liv, vad de har arbetat med, hur många barn de har, fritidsintressen. Så har de levt, hur vill de leva nu – det är tankar vi har när de kommer till oss. Vi försöker tillvarata deras intressen och försöker göra utflykter. På avdelningen har vi pubaftnar och det kan vara dansband som kommer och spelar och anhörigfester med anhöriga. Sommarfester och julfester, nu i mars ska vi ha våffelfest, man försöker tänka så.”

Hon fortsätter och säger att de har en speciell syn på anhöriga och att man har anhöriggrupper. Man använder sig av de anhöriga (om de vill): ”Många är äldre av de anhöriga också så de har tid. De erbjuder sig hjälpa till i köket till exempel. I landstinget kommer anhöriga inte in i köket, men vi har det som en träffpunkt.” De äldre eller de boende som man säger, får vara med att påverka arbetet: ”De boende får bestämma själva – om de säger att i dag vill jag inte gå upp på morgonen så får man försöka planera dagen efter det. Du får frukost på sängen och sen får du vara ifred och så ringer du och så kommer jag då. Så att det blir individuellt vad den boende vill ha. Vi dokumenterar i socialjournalen hur de vill ha det”. De boende får komma ut i trädgården på sommaren, delta i andakter och så har man volontärer:

”Och volontärer har vi också. /.../ Det kommer fler och fler volontärer, på vår avdelning kommer fyra stycken, det är jättebra. Det är många som vill jobba frivilligt, det är många som känner att de vill göra någonting för någon annan. De kan gå till biblioteket, gå ut med några, sitta och prata med någon eller baka.”

Vad är det som gör arbetet meningsfullt?

”Man måste tro på det man gör, då kommer engagemanget, och känner man engagemanget vill man ta ansvar, det blir ringar på vattnet.”

Att hjälpa människor är centralt och att göra människor nöjda och glada även om det är svårt. ”Jag trivs bra med att hjälpa människor och tycker om att göra människor glada. Att hjälpa människor som har det svårt så att det kan bli så bra som möjligt. Med smärtlindring och palliativt och stödja anhöriga, det känns bra. Man försöker känna efter hur man själv vill att det ska vara om man kommer till sjukhus eller till en annan boendeform, det ska vara snälla människor runtomkring.” Undersköterskan pekar också på att det handlar om att låta de boende få göra sina egna val.

Fokusgruppintervju med övrig social personal

Närvarande: en målningsterapeut (1), en arbetsterapeut (2), en sjukgymnast (3) och en socionom (4), alla från olika organisationer.

På vilket sätt märker du att du arbetar i en idéburen organisation?

Det märks, säger man genomgående, att det är en idéburen organisation man arbetar i. Så här säger en person: ”Det finns en uttalad värdegrund som alla ska känna till och ta del av och gå en introduktion i.” (3) Det finns en ledstjärna säger en annan person. Det är något som man tar upp på till exempel temadagar. Det finns en inbyggd förväntan. En annan person säger så här om att ha en gemensam ram och idé:

”Jag tror också det att när man är så många människor som har samma mål, det blir liksom en kraft i det, det som samlar, det blir något mer än att vara en enskild som arbetar. När man inte har det gemensamma blir det väldigt lätt en splittrande effekt.”(1)

Man tar också upp att deras organisation har en grundsyn och att det finns tolerans inom ramen för den. ”Vi har ju en kristen humanistisk grundvärdering men man behöver inte vara kristen men behöver ändå dela värderingarna, att man bryr sig om sin nästa och har empati, de här grundläggande behoven.” (2)

Man tar upp att man arbetar i icke vinstutdelande organisationer. Det ses som en extra bonus. Samtidigt så har man inte alltid samma resurser. Det finns också en tvekan över om man ska använda sig av till exempel marknadsföring för att göra sig mer känd, och här menar man att å ena sidan är det självklart att göra det och å andra sidan är det inte alls det.

En person har arbetat i organisationer som blivit uppköpta flera gånger och tycker att det finns en fördel i att nuvarande typ av organisation inte blir det. Den icke vinstutdelande formen ger en större garanti för stabilitet menar en person. Så här säger personen:

”Jag har varit med om det att man har fått byta huvudman flera gånger fast man har jobbat på samma ställe och det är jättejobbigt. Här känner man att antingen är man kvar som man är eller så försvinner det helt. Jag tror inte vi kommer övertas av någon annan. Det här med upphandling av ett sjukhem det händer inte här. Det är ett lugn på det sättet att man kan jobba med det

man ska och inte oro sig för vad man ska få för nya, om det ska komma några nya och tjäna pengar på oss. Det är en stabilitet i det.” (2)

Värdegrunden eller grundidén skiljer arbetet från landstinget menar man.

Vad är det som gör arbetet meningsfullt?

Mötet med människor återkommer som en grund för det som upplevs som meningsfullt i deras arbete. Så här säger en person: ”För mig är det i själva arbetssituationen med patienter, /.../ just att kunna hjälpa varje människa.” (1)

Man tar också upp arbetskamrater, ett möte på det professionella planet. Så här säger en person: ”Så är det ju att man inspireras av varann, men också att man försöker utveckla sig själv och att utveckla något gemensamt också. Det är något berikande i att studera någonting tillsammans också.” (1)

Man återkommer till mötet med den boende/patienten eller klienten och ser också att man har speciella möjligheter. Så här säger en person:

”Det som känns meningsfullt tycker jag är att man kan stödja patienter/klienter. Vi har en särställning i att vi inte är myndighetspersoner men vi är ett stöd i en rehabiliterande process, att hjälpa människor att bli så självständiga som det bara går efter en skada eller en sjukdom och att försöka återta de funktioner som går att återta och stödja till en ökad delaktighet i samhället och så. Jag tycker det är väldigt spännande, och skönt att slippa vara myndighetsperson.” (4)

Det ger andra möjligheter att arbeta i en idéburen organisation i förhållande till att arbeta i offentlig sektor menar man, samtidigt är organisationen beroende av landstinget för sin finansiering. ”Hos oss får de ett visst antal dagar beviljade av landstinget, det kan vara 30 dagar som läggs upp i ett program så de kommer två eller tre dagar i veckan. Det är alltid landstinget som beviljar eller avslår och där är vi inne på det här med nackdelar.” (4)

För- och nackdelar med att arbeta i en idéburen organisation?

En nackdel är att man faktiskt är ekonomiskt beroende av offentlig sektor för att bedriva sin verksamhet. Man är i klorna på en annan säger en person. Den idéburna organisationen är beroende, ser man, och så här säger man:

”Sen händer det ju så mycket med omvärldsfaktorer, politiskt, och så vet vi inte alls vad som kommer att hända med kundvalsmodell och upphandlingsförfarande och när det gäller anbud. Nu kanske det blir en helt annan situation när vi inte riktigt vet hur vi ska orientera oss och som organisation möta upp det om det är så att varje patient väljer sin rehabiliteringsläkare. Så det är en osäkerhet. Det är en nackdel om man jobbar så här, jämfört om man är anställd i landstinget, det är en annan trygghet.”(4)

I en idéburen organisation behöver man ha bra nätverk, säger man, för att kunna överleva. I en marknads- och företagsorienterad värld kan det vara problem att driva en idéburen

organisation. Man måste matcha efterfrågan utan att förlora det man står för. Det är en konkurrenssituation som råder. Så här säger en person:

”Det ställer stora krav på både medarbetare och chefer att kunna orientera och vara flexibla och kunna se vad samhället behöver i dag och leva upp till det utan att göra avkall på värdegrunden. Men också finnas där och visa att just den här organisationen behövs för mångfaldens skull.”(1)

Man menar att man måste vara rörlig både som person och som organisation. Politikerna, menar man, tar det billigaste alternativet. Samtidigt säger man att det finns en sporre i att vara effektiv också. Sedan upplever man att det är lättare att vara med att påverka och vara delaktig i beslut. Det är en mindre organisation. Man blir sedd, man känner varandra och cheferna, och det skapar trygghet. Man får personliga förtroenden och mer individuellt ansvar. Man får lätt kontakt med sin chef i den lilla organisationen. Organisationens storlek är också i sig en nackdel. Om samma person arbetat i en större organisation hade den fått vara delaktig i en större yrkesgrupp, fått tillgång till mer specialiserad information och utbildningar. Nu får personen i fråga mycket mer aktivt skapa sina egna nätverk.

Verksamheter bedrivs i ett större sammanhang och man måste följa de regler som gäller. Samtidigt har man också stor frihet.

Vad fick dig att välja din arbetsplats och vad har fått dig att stanna kvar?

En krass verklighet gör att man i bland väljer arbete och arbetsplats för att det underlättar ens vardag. Så här säger en person: ”Jag valde organisation Y för att den låg närmast, sedan att jag har stannat kvar beror på att det fungerar som det gör att man har de värderingarna.” (4) Ett liknande skäl är att man sökt sig till en arbetsgivare som framstår som stabil och inte hela tiden byter huvudman. Någon började nästan mot sin vilja att arbeta med äldrevard på grund av tidigare erfarenheter, men har över tid utvecklat en helt annan syn. Bra arbetskamrater är också ett viktigt skäl säger en annan person på följande vis: ”På kliniken träffas vi ju varje dag, alla terapeuter och läkare, och det innebär att man stämmer av, man känner att man är en del av en helhet som är jätteroligt och inspirerande, att man inspirerar varann.” (1) Samtidigt menar man att det också är viktigt att veta vart man strävar någonstans. Värdegrunden ger en ledstjärna.

Man återkommer att det är givande att arbeta med människor. Så här säger en person:

”Jag tror det är viktigt att man känner att man utvecklar sig själv igenom arbetet med patienterna. Också att man kan vara med och påverka och att jag känner mig delaktig i hela, att vara med och försöka föra impulsen vidare. Jag känner mig också delaktig i ett större sammanhang, kliniken börjar nu också knoppa av.” (1)

Vilken är din upplevelse av att vara delaktig i värdegrundsarbetet?

”Det kanske har allra mest med frivilligheten att göra /.../ Det blir på något sätt en livsuppgift, det är inte helt tydliga gränser.” (1) Värdegrunden finns nedskrivna i texter och anges i mål, men det är i mötet med människor som värdegrundsarbetet verkligen kommer

till uttryck. Det handlar om att leva upp till mål och ideal. Man behöver ha en kvalitetskontroll för värdegrundsarbetet, säger en person, så att man lever upp till sina ideal. Man är sitt eget verktyg för värdegrundsarbetet, säger samma person. Samtidigt går man inte runt och pratar med alla om värdegrund utan man omsätter det i sitt arbete. Det blir ett förhållningssätt. Man gör lite mer än andra i samma profession, till exempel deltar i andakter och högtider. Ett annat förhållningssätt förs fram av en person som menar att det kanske inte alltid finns tid i vardagen.

”Sen kanske det vore spännande om man satte av tid och jobbade mer teoretiskt kring de här frågorna. Det kan jag tänka vore spännande men det hinns inte riktigt med i det dagliga arbetet utan det blir mer på en vardagsnivå. Med jämna mellanrum tror jag att man behöver hålla det levande, att man kanske kan ha någon seminarieserie eller på någon nivå lyfta upp de här frågorna och få teoretisera och reflektera över det. Man slukas lätt upp av de här vardagssituationerna.” (4)

Det uttrycks av flera att det är en speciell dimension att arbeta i en icke vinstutdelande organisation. ”Också när man tänker ekonomi så känns det meningsfullt att tänka sig för en gång extra när det gäller pengar när man vet att det som blir över går tillbaka till oss, till verksamheten, det känns ju roligare än om det bara skulle gå som utdelning till aktieägarna eller om det bara försvinner.” (3)

Fokusgruppintervju med övrig personal

Närvarande: ett köksbiträde (1), en personalhandläggare (2), en kurator (3), en områdesansvarig (4) och en vaktmästare (5).

Hur märker du att du arbetar i en idéburen organisation?

Här varierar svaren beroende på att man dels inte har andra erfarenheter och dels arbetar med uppgifter som inte kräver att man är involverad i värdegrundsarbetet. Så här säger en person: ”Jag jobbar i centralköket, då tänker man egentligen inte så mycket på det idéburna, men det påverkar.” (1) En annan har arbetat i flera idéburna organisationer och säger: ”När jag kom till organisation X var det på något vis som att komma hem för det fanns de här ingredienserna som man hittar i alla organisationer. Man jobbar utifrån en idé eller en målriktad verksamhet.” (4)

Det är ett större val som man gör säger en annan person och det är mindre av ett arbete och mer av en livsstil. Det framstår för personen som ett existentiellt livsprojekt och valet gör att man måste ta ansvar. Det går inte att skylla på någon annan när man gjort detta val. Detta utgör en utmaning och större engagemang.

”Det jag tänker är speciellt är att valet att arbeta där är för de flesta mer djupgående, jag söker mig till de här idéerna eller till grunden, det är en slags grundimpuls som har gett upphov till att det här området kan de här idéerna vara fruktbara på. Jag tror att valet är djupare personligt och individuellt. Om jag jämför med att vara landstingsanställd, så var det mer jobb, nu var det mer personligt, djupare val.” (3)

Att dela värdegrunden är en källa till glädje och mening säger en person. ”Det ger jättemycket kraft och energi att ha det djupet, den stora grunden.” (1) Samtidigt märker samma person av romantiska och orealistiska element i det idéburna. Man tror att man lever upp till sina ideal. Det kan bli frustrerande om man bortser från att vi också drivs av egennytta och egenkärlek säger samma person. Det kan uppstå glapp i verkligheten och frustration att inte kunna leva upp till idealen och inse att vi också har egna behov.

Vilka för- och nackdelar upplever du i ditt arbete?

Värdegrunden i organisationen gör att det finns fler likasinnade i organisationen och det kan vara en fördel. Det kan också bli ett slags elitism. Man återkommer till att det är en fördel att många är likasinnade. Man känner varandra bättre därför att man arbetar i en mindre organisation. Den lilla organisationen saknar dock ibland kompetens och handlar ibland lite mindre ”proffsigt” menar en person.

Värdegrunden kan ibland vara svår att förstå. Man släpps inte alltid in i alla sammanhang. Det kan ta tid att bli accepterad. Så här säger en person: ”Det finns så mycket som är inbyggt i väggarna, som man tar för givet, att alla som arbetar är stöpta i samma form i princip och man vet väl. Därför finns det motstånd, man kände att man inte kom riktigt in.” (4)

Man är också övertygad om att det värderingsbaserade ledarskapet exporteras till bland annat offentligt sektor. Det finns en tydlighet med en gemensam värderingsgrund som tilltalar andra typer av verksamheter. Man menar att människor längtar efter att arbeta i verksamheter som har tydliga idéer.

Hur upplever du att du är delaktig i arbete som rör värdegrunden?

Värderingsarbetet kan upplevas som stängt ibland. Så här säger en person: ”Det beror på om en delaktighet eller ett initiativ är välkommet, det är olika. I vissa sammanhang är det öppet och välkommet, i andra sammanhang är det absolut inte öppet och välkommet.” (2) Samtidigt lägger personen till att det kanske enbart har att göra med om det är idéburet eller inte. Man menar att det finns vissa saker som inte får tas upp och att det finns tydliga gränser. Det idéburna inslaget gäller ofta patienter och klienter, men det kan vara svårt att applicera det idéburna i vissa stödverksamheter. Det säger samma person är en slagsida. ”Man jobbar inte direkt i den direkta produktionslinjen utan man är en sån här sidotrupp och då är det en annan inställning som råder.” (2) Andra i gruppen tar upp samma resonemang att det verkar finnas viss uppdelning av verksamheterna och att stödverksamheter kanske ses ”lite mindre fint”. ”Lite att man kommer på undantag.” (4)

Det finns också lite pionjäranda som präglar dessa organisationer. Människor har startat verksamheter och färgat in dessa med sina personligheter. Man arbetar vidare i pionjärernas prioriteringar. Överlag är det flera som arbetar i gamla organisationer och den ideologiska grunden har sina rötter i tidigt 1900-tal. Så här säger en person: ”När jag började i organisationen kände jag att man har ju fastnat för hundra år sedan, man ser ju inte hur samhället ser ut i dag.” (4) Samtidigt säger samma person att under senare år har man alltmer börjat vända sig utåt. Det fungerar inte längre, säger man, att vara lika introvert utan man måste arbeta kreativt med grundidéerna.

Återkommande tas diskussionen om att tillhöra en mindre yrkesgrupp inom dessa organisationer. Man får inte samma legitimitet. De stora yrkesgrupperna får ett tolkningsföreträdare. Ledarskapet saknas ibland. Man behöver vägledning. Så här säger en person:

”Om inte de yttersta ledarna också har ett formellt ansvar blir djupdykningarna jättedjupa, då finns det inget som stoppar. Det har varit en stor smärtsam historia i idéburna organisationer. Därför behövs ledarskap verkligen. På vilket sätt ledarskap bedrivs och att det blir tydligt när det måste träda in. Det behöver man, också som en skyddsfunktion. Det gör att många flyr när det inte är någon ordning på torpet. Folk har farit illa trots det största engagemang. Men också ibland romantik.” (2)

På vilket sätt är arbetet meningsfullt?

Det familjära nämns som en komponent. Man känner många och det gör det meningsfullt att arbeta där. Arbetskamrater ger mening. Värdegrunden anger en annan utöver arbetskamrater.

”Det är jätteviktigt att leva med en värdegrund, om man inte har det har man ingen livsglädje, det är jätteviktigt att ha en mening. En sidovinst är alla människor man träffar, det uppstår ju en värme och gemenskap i att man delar det här med andra individer som vill något mer än att bara tjäna brödfödan, det ger livsmening. Om man jämför med att man är likgiltig i det man gör, så fruktansvärt, snacka om att det skulle vara tungt! Tänk att inte ha något engagemang i det man gör, vad jobbigt.” (1)

Det är ett livsval säger en annan person. ”Det är viktigt att det finns en spirituellt grund, alltså mänsklig, kulturell idé, att det känns meningsfullt att få vara med i den strömmen, det tror jag är en viktig sak.” (1) Problem finns på alla arbetsplatser och det gäller att välja vilken typ av problem man vill umgås med.

Vi ser åter att organisationsstorlek återkommer som ett tema och att det uppfattas som något positivt att det är korta beslutsvägar. Man får möta chefen samma dag. Man blir lyssnad på.

Diskussionen om kall bör man vara vaksam kring säger en person. Man kan inte bara ge uttrycker man. Men villkoren är i dag inte så beroende av vilken typ av organisation man arbetar i, säger en annan person. Man måste hitta balans i sitt arbete oavsett organisations-typ.

Summering av fokusgruppintervjuerna

Vi ser att värdegrunden upplevs som något mycket positivt. Det ger vägledning i vardagen och det känns meningsfullt. Idén omfamnar arbetet. De som arbetar inom organisationen liknar värderingsmässigt varandra. Ideologin skapar en homogenitet och fungerar som en samlande organisatorisk kraft (jfr Olsson, 1999). Värdegrunden tillför en dimension som man saknar i sina professions- och yrkesutbildningar. Yrkesutbildningen ger inte tillräckligt menar man utan man behöver också en ideologisk dimension. Men ibland kan värdegrundsarbetet upplevas som lite påklistrat, otidsenligt, svårt att förstå och till och med ex-

kluderande. Värdegrunden kan vara ledningens område och inte alla anställdas och då kan värdegrunden få närmast en motsatt verkan.

Värdegrunden är i vissa organisationer ”inkarnerad” i själva arbetet. I allt man gör återfinns värdegrunden och vägleder. I andra organisationer menar man att det är mer ”fernissa” och då menar de intervjuade att det kan bli svårt att arbeta under sådana förutsättningar. Gapet mellan retorik och praktik upplevs för stor och då menar man att värdegrunden blir en belastning. Det idéburna kan också bli ett ”kall”, men ur en negativ aspekt. Det går alltid att göra lite mer. Idéburna organisationer kan upplevas som ”goda” för att de gör behjärtansvärda insatser och det kan vara extra svårt att kritisera det upplevda ”goda”.

Att arbeta i en ”annorlunda” organisation upplevs vara både positivt och negativt. Det gör att man upplever sig lite mer utsatt än om man skulle arbeta i till exempel landstinget. Många har sökt sig till det de uppfattar som unikt, men flera menar att det unika håller på att försvinna. Flera återkommer till att deras organisationer i så hög grad är beroende av offentlig finansiering och att det alltmer handlar om ekonomi.

I alla intervjuer återkommer temat kring organisationsstorlek. Mestadels upplevs det positivt att man arbetar i en lite mindre organisation än arbete i kommun och landsting. Det blir mindre byråkrati och hierarki. Korta beslutsvägar, lite informellt och stor delaktighet säger man i intervjuerna. Det finns en överblickbarhet och man förstår sin del i arbetet på ett lättare sätt. Vi ser också att litenheten kan vara en viss nackdel. Man blir inte lika ”professionell” eller specialiserad. Man får göra allt men kanske inte tycker att man har tillräckliga kunskaper för det. Flera arbetar i gamla organisationer och det är också något som upplevs positivt. En fråga om trovärdighet.

Den icke vinstutdelande dimensionen som idéburna organisationer har är överlag något värderat, men man är rädd att tidens anda i form av upphandling och kontrakt kan förminska den dimensionen. ”Man kan bli som de andra.” Idéburna organisationer upplevs som mer stabila.

En viktig komponent verkar vara om man är anställd i organisationernas kärnverksamhet eller inte. Överlag finns en upplevelse av att befinna sig ”längre ifrån” värdegrunden och värdegrundsarbetet om man tillhör organisationens stödverksamheter. Man kan till och med vara lite utanför.

AVSLUTNING

Vi ser att det finns vissa mönster i de undersökta organisationerna. Huvuddelen av verksamheten som bedrivs är inom sjukvård. Sjukvården står för nästan hälften av de idéburna organisationernas verksamhet. Därefter kommer inriktning mot äldreomsorg. Organisationerna är i hög grad beroende av offentlig finansiering. 75 procent av intäkterna kommer från kommun och landsting. Det ideella inslaget i form av gåvor och frivilligt arbete är påfallande litet (jfr Wijkström och Einarsson, 2006). Det är till synes en paradox. Dessa organisationer får frihetsgrader att kunna handla mer obundet genom avkastning på egna medel och uthyrning av lokaler. Det idéburna är närmast rakt igenom professionaliserat. I dessa organisationer arbetar cirka 3 000 personer eller cirka 2 500 årsarbetare. Huvuddelen är kvinnor. Löneskillnader mellan könen är i regel mycket små inom samma yrke, förutom på chefsnivå. Här är löneskillnaden! Det finns fler kvinnor som är chefer men kvinnorna tjänar cirka 10 000 kronor per månad mindre i snitt än männen.

I enkäten uttrycks en hög grad av nöjdhet med den nuvarande arbetsgivaren och även i förhållande till tidigare arbetsgivare. Många har tidigare arbetat i offentlig sektor. Man rekommenderar också sin nuvarande arbetsgivare. Arbetsmiljön är förhållandevis bra menar de svarande. Många uppfattar sitt arbete som meningsfullt och att man delar värdegrunden med sin arbetsgivare. Värderingar och ideologi är viktiga komponenter för de som sökt sig till dessa organisationer. Givetvis finns det en bias i detta, genom att vi undersöker en grupp som valt att arbeta i denna typ av organisationer. Men mönstret är överlag bland organisationerna lika, så det betyder att för dessa personer är värdegrund något betydelsefullt. Vi noterar också att man överlag inte är så delaktig i värdegrundsarbetet. Det kan betyda två saker. Det ena tolkningen är att organisationen har ”förkroppsligat” eller inkarnerat värdegrunden i det dagliga arbetet; den andra tolkningen är att värdegrunden är fritt flytande från (löst kopplad till) det dagliga arbetet. I fokusgruppintervjuerna finner vi stöd för båda dessa tolkningar.

Vi ser att det överlag verkar finnas positiva svar kring att arbeta i en idéburen organisation. Dock finns det givetvis nackdelar också, vilket framhålls. Vi har tidigare nämnt att vissa fenomen sannolikt inte ska tolkas som kännetecknande för idéburna organisationer utan som att de har med organisationsstorleken i sig att göra (se t.ex. Johansson, 2005). Mindre organisationer är som regel mindre hierarkiska och byråkratiska, och med tilltagande storlek ökar båda dessa två faktorer. Det har således inget alls att göra med om de är idéburna eller inte. Vi ser också i undersökningen att de lite större organisationerna drabbas av byråkrati i högre utsträckning.

Något som också framhålls är att man inte delar ut vinst till någon ägare, men samtidigt menar man att organisationerna måste drivas effektivt och då kan det ideologiska inslaget få stå tillbaka. Värddygnet och ersättningar är begrepp som återkommer i intervjuerna och det kan kanske symbolisera det ekonomiska beroendeförhållandet man har till offentli-

ga organisationer. De intervjuade menar att detta mer ekonomiska synsätt hindrar att värdegrunden får genomsyra allt arbete.

Den goda gärningen är dubbelsidig. Kallet, säger flera, gör att man ställer upp och arbetar under former som man kanske inte alltid vill göra. Kallet gör också att det finns ett engagemang. Kallet kan även vara i konflikt med professionens krav på god vård och omsorg. Kallet kanske inte alltid heller låter sig mätas vetenskapligt.

Ledningen i dessa organisationer får kritik. De ska balansera en omvärlds krav på vård och omsorg, förhandla om nya kontrakt och bibehålla organisationens integritet. Några organisationer verkar kunna klara bättre att bibehålla organisationens integritet än andra. I vissa organisationer menar dess medarbetare blir organisationen för lik sin uppdragsgivare och finansiär.

Medarbetare väljer ofta att arbeta i en idéburen organisation därför att man delar dess värdegrund. Detta verkar vara de idéburna organisationernas styrka. Man verkar dock bli djupt frustrerad när den idéburna organisationen blir för lik andra organisationer och när värdegrunden inte får betydelse för det dagliga arbetet.

Styrkan i dessa organisationer är uppenbart deras värdegrund. Det får människor att söka sig till dem och det skapar unika nischer som man är verksam inom. Samtidigt som det verkar, utifrån medarbetarnas svar, vara deras styrka så är det också deras största svaghet. Det framstår tydligt att värdegrund är viktigt för medarbetare för att det ger mening och riktning i deras arbete. Man har aktivt sökt sig till den aktuella organisationen, och i den stund som värdegrunden tappar kontakten med vardagsverkligheten så uppstår det frustration. Organisationen blir som vilken annan organisation som helst och det upplever medarbetarna som ett "svek".

Vi vill avsluta denna undersökning med att introducera en tentativ teori, inspirerad av den genomförda undersökningen, kring att arbeta i idéburna organisationer (jfr Johansson, 2005). Teorin kan kallas den inkarnerade idén och denna idé påverkar medarbetare och organisation på två vis. För det första kan idén vara mer eller mindre inkarnerad i organisationen och för det andra kan idén vara mer eller mindre inkarnerad hos medarbetaren.

I den ena idealtypen av idéburna organisationer är idén teoretiskt fullständigt inkarnerad och påverkar allt arbete som utförs. Vidare går det teoretiskt inte att tänka sig att en organisation helt skulle sakna en idé, så den andra idealtypen kan kallas organisation med löst inkarnerad idé. I dessa organisationer påverkar idén sporadiskt eller tillfälligt arbetet som utförs i organisationen. Ingen av dessa organisatoriska idealtyper existerar i verklig mening i denna undersökning.

Två idealtyper av organisationer:

- Fullständigt inkarnerad idé
- Löst inkarnerad idé

Vi kan också tänka oss att omgivningen påverkar dessa organisationer. I undersökningen var alla organisationer i hög grad beroende av finansiering av offentlig sektor, vilket betyder att offentlig sektor kommer att utöva inflytande på dessa organisationer. Ju större beroende, desto större påverkan från den organisation man är beroende av. Staffan Johansson (2005) menar också att ju mer man arbetar med samma typ av verksamhet som en kom-

mun eller offentlig sektororganisation bedriver, desto mer lik blir man den kommunala verksamheten. Vi kan också anta att organisationer som har en fullständigt inkarnerad idé blir mer ”immun” från omvärldspåverkan, medan den som har en löst inkarnerad idé blir utsatt för större påverkanstryck. Men det är också sannolikt att den organisation som har en löst inkarnerad idé kan handla mer pragmatiskt eller också mer dynamiskt i förhållande omvärlden, medan den organisationen med fullständigt inkarnerad idé har ett mer statiskt och begränsat förhållnings sätt (visavi sin idé).

Det skulle betyda att den organisation som har en fullständigt inkarnerad idé har en tydlig värdegrund som påtagligt påverkar organisationens inre arbete, men också kontakterna med omvärlden. I det sistnämnda fallet kommer sannolikt den tydliga idén att begränsa externa samarbeten utom i fall där en tydlig ideologi uppfattas som positivt av den upphandlade parten (en egen nisch).

Det skulle också betyda att den organisation som har en löst inkarnerad idé har en otydlig värdegrund som diffust påverkar också kontakterna att denna typ av organisation kommer att uppfattas som mer anpassningsbar av omvärlden. Den otydliga idén gör att externa samarbeten kan komma att underlättas, eftersom idén inte kommer att utgöra något hot mot samarbeten. Denna typ av organisation kommer lättare att kunna anpassa sig till upphandlande organisations krav och önskemål, men den kan också bli ”slätstruken” eller upplevas inte vara speciellt annorlunda än till exempel liknande kommunal verksamhet (se vidare diskussion om ideella organisationers särart och mervärde, Wijkström och Einarsson, 2006).

Vi kan vidare anta att den organisation som har en fullständigt inkarnerad idé kommer att välja personal som har en värdegrundssamsyn, vilket skulle betyda att urvalet av medarbetare är mer homogent i denna typ av organisation. Vi kan dessutom anta att värdegrundsarbetet är en pågående process i dessa organisationer genom introduktionskurser, fortbildningskurser, arbetsplatsträffar med mera. Värdegrunden omfattar organisationskultur, ledningsfilosofi, operativt arbete med mera.

Vi kan också anta att den organisation som har en löst inkarnerad idé kommer att välja personal som har en delvis delad värdegrundssamsyn och det skulle betyda att urvalet är mer heterogent i denna typ av organisation. Yrkesgruppers autonomi och kontroll (s.k. professionalisering) kan antas vara större i denna typ av organisation (jfr Johansson, a.a.). Det fortsatta värdegrundsarbetet i denna typ av organisation är mer en anekdotisk process. Värdegrunden är relativt osynlig och bärs delvis av ledningen.

Sammanfattningsvis så skulle den organisation som har en fullständigt inkarnerad idén vara motståndskraftigare för yttre påverkan, välja medarbetare som har en värdegrundssamsyn, men organisationen kan få svårare på grund av sin ”nischning” att få externa kontrakt eller få riktade men med mer smala uppdrag. Organisationen med en löst inkarnerad idé kommer att vara mottagligare för yttre påverkan, välja medarbetare som delvis har samma värdegrund, men organisationen kommer på grund av eller tack vare sin mindre ideologiskt tydliga profil ha lättare att få externa uppdrag och kommer sannolikt mer att likna den uppdragsgivande organisationen.

I denna undersökning återfinns ingen av dessa två ytterligheter. Däremot se vi att det finns organisationer som liknar dessa teoretiska idealtyper. Personalen har varit mest kritisk till den mer pragmatiskt hållna organisationen (löst inkarnerad) och menar att man saknar vägledning som idén åtminstone tidigare har givit personalen och att organisationen blivit

för lik landsting och kommun. I det andra fallet med en mer fullständigt inkarnerad idé så upplever personalen att man är extra påpassad av omvärlden därför att man är ett så tydligt alternativ. Man får inte göra fel, säger man, för då kan man riskera hela verksamheten.

REFERENSER

- Johansson, Staffan (2005). Ideella mål med offentliga medel. Förändrade förutsättningar för ideell välfärd. Sober Förlag, Stockholm.
- Le Grand, Carl, Szulkin, Ryzard och Tählin, Michael (1993). *Sveriges arbetsplatser*. SNS förlag, Stockholm.
- Lundström, Tommy och Wijkström, Filip (1997). *The nonprofit sector in Sweden*. Manchester University Press, Manchester.
- Olsson, Lars-Erik (1999) *Från idé till handling*. Diss. Sociologiska institutionen, Stockholms universitet. Almqvist och Wiksell, Stockholm.
- SCB, lönestatistik 2005. Hämtat från http://www.scb.se/templates/Standard____36110.asp, 2007-07-13
- Szulkin, Ryzard och Tählin, Michael, (1994). *Arbetes utveckling*. I Fritzell och Lundberg (red.): *Vardagens villkor*. Brombergs, Stockholm.
- Trydegård, Gun-Britt (2001). Välfärdstjänster till salu – privatisering och alternativa driftformer under 1990-talet. I Szebehely (red.): *Välfärdstjänster i omvandling*. SOU 2001:52. Fritzes, Stockholm.
- Wijkström, Filip och Einarsson, Torbjörn (2006). *Från nationalstat till näringsliv. Det civila samhällets organisationsliv i förändring*. EFI, Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm.
- Wijkström, Filip och Lundström, Tommy (2002). *Den ideella sektorn. Organisationerna i det civila samhället*. Sober förlag, Stockholm.

PUBLIKATIONER FRÅN FORSKNINGSAVDELNINGEN

Skriftserie

1. Bergmark Åke (1994). *Från bidrag till ersättning? – om kommunernas stöd till de frivilliga organisationerna inom den sociala sektorn.*
2. Jeppsson Grassman Eva (1994). *Third Age Volunteering in Sweden.*
3. Nordfeldt Marie (1994). *Frivilliga organisationers insatser för bemlösa.*
4. Lundström Tommy och Wijkström Filip (1995). *Från röst till service? – den svenska ideella sektorn i förändring.*
5. Johansson Göran (1997). *Möta hiv, möta sig själv – en studie av arbetet vid Stiftelsen Noaks Ark-Röda korset.*
6. Stål Rolf (1997). *De mest utsatta – om människors kapacitet och behov av socialt stöd.*
7. Johansson Göran (1997). *För mycke jag, för lite Jesus – LP-stiftelsens vård av missbrukare sedd ur ett socialantropologiskt perspektiv.*
8. Jeppsson Grassman Eva (1997). *För andra och för mig – det frivilliga arbetets innebörder.*
9. Karlsson Magnus (1997). *Självhjälpsgrupper i Sverige – en introduktion.*
10. Lundström Tommy (1997). *Barnavårdsorganisationer vid två sekelskiften – frivilligt barnavårdsarbete förr och nu.*
11. Johansson Göran (1998). *Det lilla extra – om frivilligcentralen i Tyresö.*
12. Johansson Göran (1998). *Saligare att ge – om givandets problem – ett missionsexempel.*
13. Forssell Emilia (1999). *Äldres död – anhöriga och personal berättar.*
14. Karlsson Magnus (2000). *Delade erfarenheter – om självhjälpsgrupper i Sverige.*
15. Johansson Göran (2001). *Varför hade Moses en syster? Antropologiska aspekter på berättelser och föreskrifter ur moseböckerna.*
16. Johansson Göran (2001). *Välsignelse eller förbannelse? Om koka och kokabruk.*
17. Jeppsson Grassman Eva (2001). *Medmänniska och anhörig. En studie av informella hjälpinsatser.*
18. Meeuwisse Anna (2001). *Ett högriskprojekt. Om missbrukarrehabilitering på Basta Arbetskooperativ.*
19. Hansson Jan-Håkan och Wijkström Filip (2001). *Civilt sambälle, social ekonomi eller nonprofitt? Fallet Basta Arbetskooperativ. Slutrapport från ett forskningsprojekt.*
20. Engel Charlotte (2002). *För en ny tid? Förskjutning eller förnyelse - en inventering av diakonins dilemma.*
21. Johansson Göran (2003). *Att räcka varandra handen. Mångsidig, entydig, kontinuerlig - narkotikaprevention i norra Örebro län.*
22. Lundström Tommy (2004). *Teorier om frivilligt socialt arbete. En diskussion om forskningens läge och organisationernas framtid.*
23. Blennberger Erik, Habermann Ulla och Jeppsson Grassmann Eva (2004). *Genus och civilt sambälle.*
24. Karlsson Magnus, Borkman Thomasina, Munn-Giddings Carol och Smith Lesley (2005). *Self-help Organizations for Mental Health - a Cross-National Study.*
25. Johansson Göran (2005). *Särlaregnets tid. Fragment och bilder från Betania - pingstförsamling i och ur tiden.*

26. Engel Charlotte (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete - för vem och varför? En religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma.*

Arbetsrapportserie

1. Granath Kristina (1997). *"Det var så mycket jag inte förstod..." – en intervjuundersökning med vuxna barn till psykiskt sjuka föräldrar.*
2. Boklund Ann (1997). *Paraby för social frivillighet? – granskning av Forum för frivilligt socialt arbete de tre första verksamhetsåren.*
3. Hansson Jan-Håkan och Wijkström Filip (1997). *Basta – beskrivning och analys av ett arbetskooperativ.*
4. Olby Britta (1997). *"Gör sjukhuskyrkan någon nytta?" – en studie av attityder till sjukhuskyrkan.*
5. Forssell Emilia (1998). *Vilka är förlorarna? – om utsatta grupper i välfärden på 1990-talet.*
6. Forssell Emilia (1998). *Anbörigas organisering – en studie av två anörigföreningar.*
7. Trygged Sven (1998). *Making Work Work.*
8. Jess Kari (1998). *Kvalitet för brukare – frivilligt socialt arbete ur ett brukarperspektiv.*
9. Amnå Erik, Lundström Tommy och Svedberg Lars (2000). *Three Essays on Volunteerism and Voluntary Organisations.*
10. Olsson Lars-Erik (1998). *Givande och tagande – interaktion mellan frivilliga organisationer och kommuner.*
11. Meeuwisse Anna (1999). *Debatten om välfärdsstaten och det civila samhället.*
12. Olsson Lars-Erik (2000). *På olika villkor – samverkan mellan kommun och frivillig organisation.*
13. Karlsson Magnus (2000). *Bara en alkoholist kan förstå en alkoholist – deltagare i självhjälpsgrupper berättar.*
14. Holmberg Carin (2000). *Aspekter av kvinnosynen i missbruksbehandling – empiriska exempel och teoretiska funderingar.*
15. Hansson Jan-Håkan, Jegermalm Magnus och Whitaker Anna (2000). *Att ge och ta emot hjälp. Anöriginsatser för äldre och anörigstöd – en kunskapsöversikt.*
16. Trygged Sven (2000). *Från fristuga till friskola – ett föräldrakooperativ i förändring.*
17. Jegermalm Magnus och Whitaker Anna (2000). *Upptäckten av anöriga? – kommuners och frivilliga organisationers stöd till äldres anöriga i Stockholms län.*
18. Forssell Emilia (2000). *Anörig till äldre invandrare – en fallstudie av anöriga till äldre utomeuropeiska invandrare utan offentlig äldreomsorg.*
19. Orsholm Ingrid (2001). *Anörigskapets variationer – Åtta berättelser från hjälpgivare i olika miljöer.*
20. Jess Kari (2001). *Effektivitet, brukarmedverkan och kommunala bidrag – en utvärdering av mål, resurser, insatser och brukarkommunikation inom sociala frivilligorganisationer i Stockholm.*
21. Bender Christine och Holmberg Carin (2001). *När alla sköter sitt... – Hur ser stöd och hjälp ut till misshandlade kvinnor i kommuner utan kvinnojour?*
22. Olby Britta (2001). *Väntjänst och välfärd – ett brukarperspektiv.*
23. Orsholm Ingrid (2002). *Anörigengagemang – Två studier på Gotland.*
24. Bodin Magnus (2002). *Församlingar ger ekonomiskt bistånd – ett uttryck för diakoni i Stockholms stad.*
25. Jegermalm Magnus (2002). *Anörigstöd – en uppföljningsstudie av kommuners och frivilligorganisationers stöd till äldres anöriga.*
26. Orsholm Ingrid (2002). *Mellan hem och institution – Flexibel avlösning för anöriga till demenssjuka.*
27. Whitaker Anna (2002). *Att dela den gamlas sista tid – En studie av anöriga på sjukhem.*
28. Forssell Emilia (2002). *Anöriga till äldre invandrare med offentlig äldreomsorg. En fallstudie.*
29. Nordqvist Ola (2004). *Ersta Vändpunktens vuxenprogram – En studie av deltagarnas värderingar och upplevelser.*

30. Engel Charlotte (2003). *Fri eller förankrad? En empirisk studie av volontärverksamhet och ideella insatser inom Stiftelsen Stora Skändal.*
31. Engel Charlotte (2003). *Volontärer – för vem och för vad? Kritisk granskning av en verksamhet inom Stiftelsen Stora Skändal.*
32. Christiansson Elisabeth (2003). "Först och framför allt själen". *Diakonins tankevärld omkring år 1850.*
33. Börjeson Martin (2004). "Vi vet inte vilka metoder vi ska använda" - *Om relationen mellan kunskap och praktik i Stockholms kommuns sociala arbete med hemlöshetsfrågor 1965-2000.*
34. Alwall Jonas (red.) (2004). *Vägar till kvalitetsutveckling inom socionomutbildningen. Rapport från ett pedagogiskt utvecklingsprojekt.*
35. Börjeson Martin (2005). *Med kunskap som grund? Om relationen mellan kunskap och praktik i fyra kommuners sociala arbete med hemlöshetsfrågor.* Elektroniskt utgiven på vår hemsida <http://www.esh.se>
36. Jegermalm Magnus och Sundh Kenneth (2005). *Social mobilisering i frivillig regi. En studie av Svenska Röda Korsets arbete med lokala utsattbets- och kapacitetsstudier.*
37. Björktomta Siv-Britt (2005). *Unga kvinnor, frihet och heder - om socialt arbete och hedersrelaterat våld.*
38. Grosse Julia (2005). *Nonprofitorganisationer inom vård och omsorg. En explorativ genomgång av kunskapsläget i Sverige, Kanada och Storbritannien.* Elektroniskt utgiven på vår hemsida <http://www.esh.se>
39. Olsson Lars-Erik, Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (under utgivning). *Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället - några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
40. Vamstad Johan (2006). *A literary overview of the Swedish civil society research.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
41. Hammare Ulf (2006). *Pappor som brukade. Om en gruppverksamhet vid Ersta Vändpunkten.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
42. Kassman Anders (2006). *Inte bara uteliggare - Sökande och avslutade klienter vid Enbten för hemlösa i Stockholm.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
43. Grosse Julia (2006). *Volontärprogram riktade till ungdomar. En introduktion till ett nygammalt fenomen.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
44. Börjeson Bengt och Dovbnya Svatoslav V (under utgivning). *Barnhem 4 i Pavlovsk - ett projekt för att utveckla en alternativ barnomsorg till institutionsvården för utvecklingsstörda.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
45. Nordfeldt Marie (2007). *Hemlösa barnfamiljer i Hässelby-Vällingby - utvärdering av projektet Steget före.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
46. Habermann Ulla (under utgivning). *Kvinnor på toppen – om kvinnor, idrott och ledarskap.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
47. Grosse Julia (2007). *Rädda barnen – en organisation i förändring. En studie om barnrättsaktiviteter på det lokala planet.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
48. Björktomta Siv-Britt (2007). *Personalens möte med utsatta flickor – arbete mot hedersrelaterat våld.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
49. Grosse Julia (under utgivning). *Forskning om socialt tillit i Norden. Kunskapsöversikt och analys.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
50. Engel Charlotte (2007). *Vidgade cirklar. En kritisk granskning av arbetsmarknadsprojektet Skapa goda cirklar.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>
51. Olsson Lars-Erik och Blomquist Lena (2007). *Värden som grund. Arbete i en idéburen vård- och omsorgsorganisation.* Elektronisk utgivning på vår hemsida <http://www.esh.se>.

Särtrycksserie

1. Lundström Tommy (1995). *Frivilligt socialt arbete under omprövning*. I Socialvetenskaplig Tidskrift, årgång 2, nr 1.
2. Lundström Tommy (1995). *Staten och det frivilliga sociala arbetet i Sverige*. I Kurt Klaudi Klausen & Per Selle (red.) Frivillig organisering i Norden. Oslo: Tano.
3. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1995). *Frivilligt socialt arbete i Sverige – både mer och mindre*. I Erik Amnå (red.) Medmänsklighet att hyra? Åtta forskare om ideell verksamhet. Örebro: Libris.
4. Svedberg Lars (1996). *Frivillighet som ideologiskt slagträ och faktisk verksamhet*. I Ojämlighet från vaggan till graven – på väg in i 2/3-samhället. FKF Fakta.
6. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1996). *Voluntary Action in a Scandinavian Welfare Context: the Case of Sweden*. I Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, årgång 25, nr 4.
7. Lundström Tommy och Svedberg Lars (1998). *Svensk frivillighet i internationell belysning – en inledning*. I Socialvetenskaplig Tidskrift, årgång 5, nr 2-3.
8. Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (1999). *Medborgarskapets gestaltningar – insatser i och utanför föreningslivet*. I Erik Amnå (red.) SOU 1999:84. Civilsamhället. Demokratiutredningens forskarvolym nr. 8.
9. Svedberg Lars (2001). *Spelar ideella och informella insatser någon roll för svensk välfärd?* I Marta Szebehely (red.) SOU 2001:52. Valfärdstjänster i omvandling. Forskarantologi från Kommittén Valfärdsbokslut.
10. Lundström Tommy och Svedberg Lars (2003). *The Voluntary Sector in a Social Democratic Welfare State - The Case of Sweden*. I Journal of Social Policy, årgång 32, nr 2.
11. Svedberg Lars och Vamstad Johan (2006). *The civil society and the provision of welfare – ideological visions and social realities*. I Aila-Leena Matthies (red.) Nordic civic society organizations and future of welfare services – A model Europe? Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Metodbokserie

1. Norlin Lena och Olsson Lars-Erik (2000). *Partner sökes – Samverkan mellan kommuner och frivilliga organisationer*.
2. Sjöberg Malena (red.) (2001). *Men hur mår Du själv? – Om stöd till dem som vårdar anhöriga*.
3. Engel Charlotte (2003). *Se det som är. Diakonal inventering i brytningstid*.
4. Karlsson Magnus (2007). *Vänskap och arbete? En dokumentation och utvärdering av Fountain House i Stockholm*.

Övriga publikationer i urval

SOU 1993:82. *Frivilligt socialt arbete i Sverige. Kartläggning och kunskapsöversikt*. Svedberg Lars, Blennberger Erik, Isaksson Kerstin, Jeppsson Grassman Eva, Qvarsell Roger.

Svedberg Lars (1995). *Marginalitet. Ett socialt dilemma*. Lund: Studentlitteratur.

Blennberger Erik och Svedberg Lars (1996). *Frivilligt socialt arbete i Sverige - en översikt*. I *Frivilligt välfärdsarbete och offentlig ansvar*. Göteborg: NOPUS.

Gunnarsson Evy (1996). *Forum 50+ - en organisation i tiden*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.

Svedberg Lars (1996). *Introduktion till svensk frivillighet - ideologi och verksamhet*. I *Tro och tanke*. Svenska Kyrkans forskningsråd 1996:7.

Lundström Tommy och Wijkström Filip (1997). *Defining the Nonprofit Sector: Sweden*. I Salomon M Lester och Anheier K Helmut (ed). *Defining the Nonprofit Sector. A Cross-national analysis*. Manchester: Manchester University Press.

Lundström Tommy och Wijkström Filip (1997). *The Nonprofit Sector in Sweden*. Manchester: Manchester University Press.

- Holmberg Carin och Bender Christine (1998). *Våld mot kvinnor – män i kris*. SoS-rapport 1998:6. Stockholm: Fritzes förlag.
- Johansson Göran (1998). *Måttligt eller meningsfullt*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Svedberg Lars (1998). *Marginella positioner – kritisk granskning av begrepp, teori och empiri*. Stockholm: Epidemiologiskt centrum.
- Blennberger Erik (1999). Etiska problem i missbrukarvården. I *Alkohol och narkotika – politik, vård och dilemman*. Stockholm: Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR).
- Blennberger Erik, Hansson Mats J., Stål Rolf (1999). *Diakoni – teologi, ideologi, praxis*. Tro & Tanke 1999:2. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Whitaker Anna (1999). *I livets slutskede: Frivilligsamverkan i vården*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Johansson Göran (2000). *Tvång och tillit. LVM-vård som kulturell ingenjörskonst – exemplet Hornö*. Stockholm: Statens institutionsstyrelses forskningsråd.
- Svedberg Lars och Jeppsson Grassman Eva (2001). Frivilliga insatser i svensk välfärd – med utblickar mot de nordiska grannländerna. I Bjarne Ibsen och Lars Skov Henriksen (red.): *Antologi om frivilligt arbejde*. Odense: Odense universitetsforlag.
- Hammare Ulf och Lundström Tommy (2001). *Socialt inriktade barn- och ungdomsorganisationer. En kunskapsöversikt*. Socialstyrelsen.
- Jegermalm Magnus (2002). Direct and Indirect Support for Carers. Patterns of Support for Informal Caregivers to Elderly People in Sweden. I *Journal of Gerontological Social Work*, volym 38, nr 4, sid. 67-84.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2002). Frivilligt socialt arbete i Sverige. Betydelsefullt men löser inte välfärdens dilemma. I *Socionomen* nr 4, sid.1-5.
- Johansson Göran (2002). Bete sig normalt – positioner, perspektiv och problem i den vuxna familjehemsvården. Statens institutionsstyrelses forskningsråd.
- Karlsson Magnus, Jeppsson Grassman Eva och Hansson Jan-Håkan (2002). Self-help Groups in the Welfare State: Treatment Program or Voluntary Action? I *Nonprofit Management and Leadership*, volym 13, nr 2, sid. 155-167.
- Nordfeldt Marie och Söderholm Johan (2002). Frivilligorganisationer som uppdragstagare. Vad betyder det för brukarna? Socialstyrelsen.
- Blennberger Erik (2003). Etik för politik – med äldrepolitik som exempel. I *SOU 2003:91, bil A. Äldrepolitik för framtiden*.
- Cederlöf Siv-Britt (2003). *Att arbeta med patriarkala familjer*. Kommunförbundet Stockholms län.
- Hammare Ulf och Stenbacka Susan (2003). *Socialt inriktade organisationer som arbetar mot missbruk - vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna?* Stockholm: Socialstyrelsen.
- Holmberg Carin och Bender Christine (2003). ”Det är något speciellt i den här frågan” – Om det lokalpolitiska samtalet om mäns våld mot kvinnor. Umeå: Brottsoffermyndigheten.
- Jeppsson Grassmann Eva (red.) (2003). *Anhöringskapets uttrycksformer*. Lund: Studentlitteratur.
- Svedberg Lars (2003). Att vara sårbar och få en marginell ställning. I Eva Jeppsson Grassman m fl *Att drabbas och att forma sitt liv*. Lund: Studentlitteratur.
- Svedberg Lars och Jeppsson Grassman Eva (2003). Frivilligt socialt arbete i Sverige. Vad vet vi efter 10 års forskning. I *Jubileumsskrift 2003, Forum för frivilligt socialt arbete*.
- Börjeson Bengt (2004). Att skapa starka forskningsmiljöer - diskussion och förslag beträffande organisering och inriktning av forskningen vid Hum/Sam fakulteten vid Växjö universitet. Växjö: Växjö universitet.
- Börjeson Bengt (2004). Från Skås försök. En diskussion om relationen kunskap och social praktik. I: *Perspektiv på kunskapsutveckling inom socialtjänsten*. Socialstyrelsen.

- Börjeson Bengt (2004). A Breakthrough for a New Way of Thinking and Acting - the Development of Child Welfare and Childcare in the Republic of Belarus. I Sven Trygged (red): *Orphaned Children in Belarus*. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet.
- Börjeson Bengt (2004). Freud och Sartre. Steg på väg mot tystnaden. I: Staffan Selander (red): *Text och tolkning*. Göteborg: Daidalos förlag.
- Börjeson Bengt (2004). Skolan i samhället – om strukturer av social exkludering I: *För oss tillsammans - Om utbildning och utvecklingsstörning* (SOU 2004:98).
- Hammare Ulf (2004). Kompetens i de sociala professionerna - en pilotstudie. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Holmberg Carin och Enander Viveka (2004). Varför går hon?- Om våldsutsatta kvinnors uppbrottsprocesser. Ystad: Kabusa Böcker.
- Jegermalm Magnus (2004). Informal care and support for carers in Sweden: patterns of service receipt among informal caregivers and care recipients. I *European Journal of Social Work*. Volym 7, nr 1, sid. 7-24.
- Karlsson Magnus (2004). Rehabiliterings- och självhjälpsinsatser för och av personer med psykisk sjukdom – En kvalitativ studie av Fountain House i Stockholm. I *Socialmedicinska tidskrift*, nr 4, sid. 370-379.
- Karlsson Magnus (2004). Klubbhus - övergångsanställning vid ett klubbhus, möjlig rehabiliterande insats för personer med psykisk sjukdom? I *Svensk rehabilitering*, nr 4, sid. 370-379.
- Blennberger Erik (2005). Offentlig och ideell sektor - partners för ett gott samhälle. I *Gatljus*, nr 3, sid. 8-10. *Kvartalstidskrift från Göteborgs Kyrkliga Stadsmission*.
- Blennberger Erik (2005). *Etik i socialpolitik och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Blennberger Erik (2005). Etik för socialt arbete. I *Socionomen* 2005, nr 7, sid 7-11.
- Blennberger Erik (2005). Etik i socialt arbete – några kommentarer om läget i Sverige. I *NOPUS-nytt 2005:3. Etik och socialt arbete i Norden* (www.nopus.org).
- Blennberger Erik (2005). Världighet, frihet, rättvisa, jämlikhet, rättigheter och goda konsekvenser. Kommentarer om etiska värden och normer av relevans för Assistanskommitténs uppdrag. *Bilaga 10 i SOU 2005:100. På den assistansberättigades uppdrag. Delbetänkande av Assistanskommittén*.
- Börjeson Martin (2005). ”Försök att systematiskt koppla socialtjänst, högre utbildning och forskning i Sverige” i *Empiri, evidens, Nordiska röster om kunskapsutveckling i socialt arbete*. Malmö: NOPUS.
- Franzén Eva M. och Kassman Anders (2005). Longer-term Labour-market Consequences of Economic Inactivity during Young Adulthood: A Swedish National Cohort study i *Journal of Youth Studies*. Volym 8, nr 4, sid. 403-424.
- Habermann Ulla, Ottesen Laila & Skristad Berit (2005): It will solve itself(?) - on the attitudes of Scandinavian sports managers towards equal opportunities. I Annette R. Hofmann & Else Trangbæk (ed.): *International Perspectives on Sporting Women in Past and Present*. Institut for Idræt, Köpenhamns Universitet.
- Johansson Göran (2005). Påverkan eller total förändring? Kritik av en förhållning med avstamp i ett program mot missbruk och kriminalitet. Statens institutionsstyrelsens forskningsråd.
- Johansson Göran (2005). Ett anständigt sätt. Beskrivning av verksamheten vid dubbeldiagnosteamet Pilen i Västervik. Fokus Kalmar län.
- Lundåsen Susanne (2005). *Frivilliga insatser och hälsa*. Statens Folkhälsoinstitut.
- Olsson Lars-Erik, Nordfeldt Marie, Larsson Ola och Kendall Jeremy (2005). *The third sector and the policy process in Sweden: a centralised horizontal third sector community under strain*. London School of Economic and Political Sciences, TSEP working papers nr 3. Elektronisk utgivning på <http://www.lse.ac.uk/Collections/TSEP>
- Olsson Lars-Erik m fl (2005). The challenges of translation: the convention and debates on the future of Europe from the perspective of European third sectors. London School of Economic and Political Sciences, TSEP working paper nr 12. Elektronisk utgivning på <http://www.lse.ac.uk/Collections/TSEP>
- Svedberg Lars (2005). Några karaktäristika och utvecklingsdrag för frivilligt socialt arbete. I *Socialstyrelsen och den sociala ideella sektorn*. Socialstyrelsen.

- Svedberg Lars (2005). Det civila samhället och välfärden. I Erik Amnå (red.) *Civilsamhället - några forskningsfrågor*. Hedemora: Riksbankens Jubileumsfond och Gidlunds förlag.
- Blennberger Erik (2006). Etik för socialt arbete. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Börjeson Bengt (2006). Socialarbetaren och kunskapsneurosen. IBjörn Blom, Stefan Morén och Lennart Nugren (red.) *Kunskap i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Börjeson Bengt (red.) (2006). *Vågor på HaVet. Tio texter om arbete och funktionshinder*. Jönköping: ARK-tryckaren AB.
- Börjeson Bengt, Börjeson Martin och Svedberg Lars (2006). Att utveckla kunskapen i socialt arbete genom att återigen sätta praktiken i centrum. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Christiansson Elisabeth (2006). Kyrklig och social reform. Motiveringar till diakoni 1845-1965. Stockholm: Artos & Norma.
- Habermann Ulla, Ottesen Laila, Pfister Gertrud & Skristad Berit (2006): *Det löser sig selv (?) - om idrät og kvindeligt lederskab*. Idrätshistorisk Årbog 2005. Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Jegermalm, Magnus (2006). Informal care in Sweden: a typology of care and caregivers. *International Journal of Social Welfare*. Volym 15, nr 4, sid. 332-343.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2006). Civic Participation in the Welfare State: Patterns in Contemporary Sweden. I Trägårdh Lars (red.) *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Karlsson Magnus (2006). *Självhjälpsgrupper – teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordfeldt Marie och Olsson Lars-Erik (2006) Trösklar och gränshinder på bostadsmarknaden. I Paulina de los Reyes (red.) *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37.
- Olsson Lars-Erik och Svedberg Lars (2006). Det ideella engagemanget i Sverige. I *Sambället är större än staten*. Stockholm: Forum för Frivilligt Socialt Arbete.
- Svedberg Lars (2006). Mer omfattande insatser än någonsin. I *Svensk kyrkotidning*, nr 5-6.
- Svedberg Lars och Vamstad Johan (2006). The civil society and the provision of welfare – ideological visions and social realities. I Aila-Leena Matthies (ed.) *Nordic civic society organisations and future of welfare services - A model for Europe?* Nordic Research Council. Tema Nord 2006. Köpenhamn.
- Svedberg Lars & Lars Trägårdh (red.) (2006). *Det civila samhället som forskningsfält. Nya avhandlingar i ett nytt sekel*. Riksbankens Jubileumsfond i samarbete med Gidlunds förlag.
- Trägårdh Lars (2006). ”Staten och samhället: Från SSUs folkrörelser till Timbros civilsamhälle” i Håkan A. Bengtsson (red) *I rörelse. Folkrörelse och demokratin*. Stockholm: Atlas.
- Jeppsson Grassman Eva och Svedberg Lars (2007). Civic Participation in the Welfare State: Patterns in Contemporary Sweden. I Trägårdh Lars (red.) *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Kassman Anders (2007). Mottagningen av sökande till Enheten för hemlösa i Stockholm. I Cecilia Löfstrand och Marie Nordfeldt (red.) *Bostadslös! Lokalpolitik och praktik*. Malmö: Gleerups förlag.
- Kassman Anders och Eva Franzén (2007). Unga vuxna utanför både skola och arbetsliv - nya etableringsmönster eller början till social utslagning? I *Agoras årsbok*.
- Kassman Anders och Eva Franzén (2007). Unga vuxna utan känd sysselsättning - Är det ett problem? I Jonas Olofsson (red.) *Utbildningsvägen - vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*. SNS-förlag.
- Löfstrand Cecilia och Nordfeldt Marie (red.) (2007). *Bostadslös! Lokalpolitik och praktik*. Malmö: Gleerups förlag.
- Trägårdh Lars (red.) (2007). *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York: Berghahn Books.

- Trägårdh Lars (2007). The 'Civil Society' Debate in Sweden: The Welfare State Challenged. I Lars Trägårdh (red), *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*, London and New York: Berghahn Books, 2007.
- Börjeson Martin och Hansson Jan-Håkan (under utgivning). "Om behoven av att bygga andras kunskap" i *Nordisk Socialt Arbeid*.
- Knutagård Marcus och Nordfeldt Marie (under utgivning). *Natthärbärgat som vandrande lösning*
- Nordfeldt Marie, Knutagård Marcus och Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Homelessness in the Swedish universalistic welfare system - the case of four municipalities*.
- Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Frivilligt arbete inom idrott. Möjlighet och ofrånkomlighet*.
- Olsson Lars-Erik (under utgivning). *Ett delvis ensamt liv. En studie av människor som inte deltar i föreningslivet*.
- Olsson, Lars-Erik, Nordfeldt, Marie och Larsson, Ola (under utgivning). "The third sector and the policy process in Sweden – path dependence and opportunity structures". I J. Kendall (red.) *Handbook of third sector policy in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Trägårdh Lars (under utgivning). Från SSUs folkrörelser till civilsamhälle: Staten och samhället i det moderna Sverige.
- Vamstad Johan & Svedberg Lars (under utgivning). Some Aspects of Social Capital in Sweden – An EU-report.

ARBETSRAPPORTSERIEN

Denna studie är gjord bland anställda som arbetar i idéburna organisationer inom vård- och omsorgsområdet. I Sverige har man inte tidigare undersökt hur det är att vara yrkesverksam i en idéburen vård- och omsorgsorganisation och undersökningen bidrar därför med nya data och uppgifter. Studien består av tre delar. I den första görs en genomgång av organisationsdata, i den andra presenteras uppgifter från en enkätundersökning bland personalen och i den tredje presenteras intervjumaterial från fokusgruppsintervjuer med anställda.

Studien visar på att många medarbetare är mycket nöjda med sina arbetsgivare och sitt arbete. Man menar att ideologin ger en extra dimension som ofta saknas i andra verksamheter. Men det finns också kritiska röster som menar att de idéburna organisationerna inte får bli för lika offentliga verksamheter och att man riskerar att tona ned sin värdegrund och ideologiska ställningstaganden för att få åtråvärda kontrakt.

Enheten för forskning om civilsamhälle, tillit samt socialt arbete publicerar forskningsresultat från olika större projekt och uppdrag. Vi har en skriftserie, en särtrycksserie och en arbetsrapportserie. Arbetsrapportserien avser främst att ge möjlighet att publicera delrapporter och delresultat från större studier, aktuella kunskapsöversikter och uppsatser. Förteckning över publikationer från forskningsenheten finns på föregående sidor.

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA

Campus Ersta, Box 11189, 100 61 STOCKHOLM

Besöksadress Stigbergsgatan 30, Stockholm

Telefon 08-555 05 130, *Fax* 08-555 050 60

E-post lena.blomquist@esh.se