

**Anställd i civilsamhället**

**– ett kall eller vanligt kneg**

**Om civilsamhället som arbetsplats 2023**

2023

UNIONEN

# Innehåll

Sammanfattning av undersökningsresultaten .....	2
Unionens förslag för starkare civilsamhälle.....	4
Inledning.....	6
Resultat.....	10
Löner .....	10
Viktig sektor för subventionerade anställningar .....	16
Arbetstid .....	17
Övertid .....	19
Restid och arbetstid.....	21
Anställdas inflytande över den egna fritiden.....	22
Fritid och arbete .....	23
Möjlighet till återhämtning.....	23
Distansarbete .....	24
Arbetsmiljö & ledarskap.....	26
Chef- och ledarskap .....	29
Kompetensutveckling .....	32
Källor .....	34

# Sammanfattning av undersökningsresultaten

Årets undersökning om anställda i civilsamhället<sup>1</sup> visar fortsatt att de anställda finner sina jobb meningsfulla och har stort engagemang i sina jobb.

Den visar också att nedskärningar i sektorns bidrag från staten redan nu har påverkat möjligheterna att få ekonomiska medel till ideell verksamhet. Biståndsorganisationer, bildningsorganisationer och miljöorganisationer är bland de som fått svårare att få statligt bidrag.

Undersökningen visar på oroväckande tendenser, till exempel vad gäller övertidsarbete, kvälls- och helgarbete, svårigheter med återhämtning vid arbetstoppar och dålig balans mellan fritid och arbete:

- Hälften svarade att de arbetar mer än sin avtalade arbetstid (mertid) eller övertid varje månad.
- En av tio svarade att de arbetar övertid längre perioder varje år.
- En av tre förväntas arbeta under kvällar och helger. Lika många har svårt att ta ut tid för återhämtning.
- En av tre svarar att restid inte räknas som arbetstid på deras arbetsplatser.
- Efter stress och arbetsbelastning uppges chef och ledarskapsfrågor vara den största arbetsmiljöutmaningen.

<sup>1</sup> Civilsamhället definieras enligt myndigheten för ungdom och civilsamhällesfrågor (mucf) som en arena skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen.

Civilsamhället består av en formaliserad och en icke-formaliserad del. Inom den formaliserade delen finns olika organisationsformer. De vanligaste är ideella föreningar, registrerade trossamfund, stiftelser, ekonomiska föreningar, aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning samt samfälligheter och samfällighetsföreningar. Ideella organisationer är den vanligaste organisationsformen.

Den ideella föreningen utmärks av att den ska ha medlemmar och vara av ideell karaktär

- Jämfört med 2016 är det färre som uppger att de har god balans mellan arbete och fritid: från 61 procent till 45 procent.
- Var tredje uppges vara missnöjd med den psykosociala arbetsmiljön. Ensamarbete, mobbning, underbemanning samt bristande finansiering av verksamheten är några förklaringar.

Undersökningen visar också att coronapandemin har haft en tydlig effekt för civilsamhällesarbetsplatser. Dubbelt så många som 2016 uppger att de arbetar på distans dagligen eller flera gånger i veckan.

Jämfört med 2016 är det fler som fått kompetensutveckling på jobbet, 68 procent jämfört med 59 procent.

Lönebidrag är den vanligaste statliga subventionen inom civilsamhället.

Undersökningen visar också att en majoritet, 85 procent, i likhet med 2016 års rapport, upplever att deras arbeten är meningsfulla.

# Unionens förslag för starkare civilsamhälle

Utöver medlemmar, givare och verksamhet består civilsamhället av de anställda som till vardags möjliggör, förverkligar och utvecklar organisationernas verksamheter.

Unionen vill generellt se en professionalisering av civilsamhället som arbetsplats. Vi vill se fler trygga anställningar, bättre arbetsmiljö och ökade resurser till kompetensutveckling. Bra villkor för anställda inom den ideella sektorn skulle leda till ett starkare civilsamhälle.

Unionen vill också att staten och andra offentliga instanser som fördelar bidrag till civilsamhället ska vara med och bidra till ökad professionalisering av civilsamhällets arbetsplatser.

## Civilsamhället som professionell arbetsgivare

Unionen vill att

Det ska finnas tydlig skiljelinje mellan betalt och ideellt arbete på alla arbetsplatser. Ingen ska känna krav att arbeta gratis mot sin vilja.

Svensk insamlingskontroll i fortsättningen ska inkludera kollektivavtal bland sina krav för att bevilja 90-konto för organisationer.

Det ska finnas tydliga handlingsplaner för vilket stöd som finns att tillgå för anställda som arbetar med särskild utsatta grupper eller i samband med katastrof och krisinsatser.

Arbetsgivare som tar emot statliga medel för anställning såsom lönebidrag ska ha kollektivavtal.

Taket i lönebidraget inte ska utgöra hinder för den anställdas möjlighet till marknadsmässig lön.

Lönebidraget ska indexeras och följa den marknadsmässiga löneutvecklingen.

## Arbetstid

Unionen vill att

Arbetsgivaren ska ta ansvar för balans mellan arbetsliv och fritid.

Arbetsgivaren ska ta ansvar för att tjänsteresor förläggs på ett sådant sätt att det inte inskränker på återhämtningstid och viloregler.

Arbetsgivare ska ta ansvar för återhämtningstid vid arbete på oönskad arbetstid och vid arbetstoppar.

Det ska finnas god tillgång till offentlig barnomsorg även på kvällar, nätter och helger.

### **Ökad kompetensutveckling och forskning i civilsamhället**

Unionen vill att

En partsgemensam fond upprättas med syfte att bidra till ökad forskning och utveckling i civilsamhället.

Arbetsgivarna hittar former för att strukturera och dokumentera informell kompetens hos de anställda.

### **Långsiktig finansiering av civilsamhället**

Unionen vill att

De offentliga bidragen ska vara långsiktiga och därmed bidra till en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling för anställd personal.

Bidragsredovisningars omfattning ska vara i proportion till bidragets storlek.

Civilsamhällets väg till självständighet uppmuntras och stärks. Regeringen bör tillsätta en utredning för att se över hur bidragssystemet kan stärka civilsamhällets självständighet.

Regeringen och andra offentliga instanser aktivt verkar för större långsiktighet i finansiering av civilsamhällets organisationer.

# Inledning

Med 22 000 medlemmar inom civilsamhället är Unionen det största fackförbundet för anställda på civilsamhällets arbetsplatser. Vi vet att det finns många som finner sina drömjobb inom civilsamhället då det är en arena för engagemang, demokratiutveckling och gemenskap.

För Unionens medlemmar är det dessutom en arbetsplats. Kombinationen av lag, avtal och personligt engagemang kan ibland göra civilsamhället till en knepig sådan. Både arbetsgivare och arbetstare kan känna sviterna av att arbetet som också är ett uppdrag att rädda barnen, djuren eller klimatet aldrig blir färdigt utan snarare växer. Det kan vara svårt att släcka lampan när världen brinner.

Unionen vill med den här rapporten uppmärksamma tjänstemännen som ofta försvinner i berättelsen om civilsamhället. Hur engagerande civilsamhällets frågor än är tjänar alla på hållbara arbetsplatser som fungerar ihop med hämtning eller lämning av barn, bra lön, arbetstid och goda villkor. Civilsamhället må vara ett kall, men det ska också vara ett bra och konkurrenskraftigt kneg som lockar de mest lämpade och kompetenta medarbetarna till sektorn.

Den första undersökningen om civilsamhällets anställda utfördes 2016. Den enkäten besvarades i en tid då civilsamhället expanderade i och med statens ökade intresse för icke-vinstdrivande väldfärdsföretag. 2023 års enkät skickas ut i en tid där staten drar ner på finansiering till biståndsorganisationer och bildningsförbund, tilliten till civilsamhällets ekonomiska redovisning av offentliga medel är lägre och större politiskt fokus finns på kriminalitet.

De politiska besluten påverkar finansieringen och därmed lönerna och anställningsvillkoren på civilsamhällets arbetsplatser. Politiken behöver agera mer långsiktigt och transparent för att varken riskera civilsamhällets självständighet eller anställdas löner och villkor.

Rapporten är framtagen av Shadé Jalali och Anna Löfgren på enheten för avtal och politik.

*Kristina Persdotter,  
Chef för Politisektionen*

## Svenska civilsamhället 2016-2021

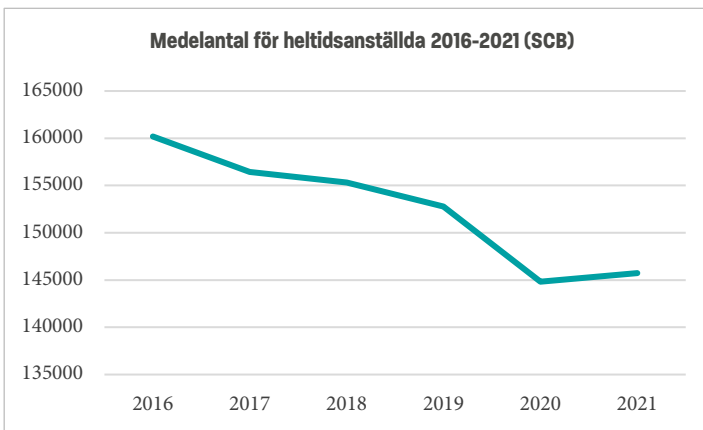
Statistikmyndigheten SCB tar på uppdrag av regeringen fram statistik för civilsamhället<sup>2</sup>.

Sedan 2016 har antalet ekonomiskt aktiva föreningar i Sverige ökat med 3,7 procent. Att de är ekonomiskt aktiva innebär att de har anställda, betalar ut löner, lämnar in kontrolluppgifter, har intäkter eller har tillgångar.

År 2016 fanns det 94 892 ekonomiskt aktiva föreningar. År 2021 var antalet uppe i 98 416 ekonomiskt aktiva föreningar. Största ökningen finns bland organisationer inom bostäder och social utveckling.

### Färre heltidsanställningar (SCB)

SCBs senaste mätning av anställningar i civilsamhället är från 2021 och visar 191 827 personer var anställda i civilsamhället. Det är en ökning med ca 2100 personer jämfört med 2016. Gällande genomsnittliga arbetstimmar var 2016 året med flest heltidsanställningar.



<sup>2</sup> Civilsamhället består av en formaliserad och en icke-formaliserad del. Inom den formaliserade delen finns olika organisationsformer. De vanligaste är ideella föreningar, registrerade trossamfund, stiftelser, ekonomiska föreningar, aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning samt samfälligheter och samfällighetsföreningar. Ideella organisationer är den vanligaste organisationsformen.

Den ideella föreningen utmärks av att den ska ha medlemmar och vara av ideell karaktär. Den kan vara ekonomiskt aktiv med anställda och lämna in kontrolluppgifter eller helt ideellt uppbyggda.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (mucf)



Tabellen visar att genomsnittsarbetstiden inom civilsamhället minskat stadigt och att det är fler som har deltidsanställningar inom civilsamhället.

Gällande totalt anställda, oavsett anställningsgrad, skedde den största minskningen av anställda mellan 2019 och 2020. År 2019 var året med flest anställningar sedan SCB-mätningarnas början 2013. År 2019 var 199 280 anställda i civilsamhället. 2020 sjönk siffran till 188 100 personer vilket motsvarar en minskning med cirka 6 procent där coronapandemin bidrog till inställda projekt och verksamheter och därmed även anställningar kopplade till dessa.

Kvinnorna stod för majoriteten av de förvärvsarbetande inom det civila samhället med 60,9 procent. Det kan jämföras med det totala antalet förvärvsarbetande i Sverige, där kvinnornas andel uppgick till 48,2 procent.

### **Facklig organisering av anställda i civilsamhället**

Unionen är det största fackförbundet för tjänstemän inom privat sektor och så även för anställda i civilsamhället. Handelsanställdas förbund och Vision är andra fackförbund som organiserar anställda i civilsamhället.

#### **Utmaningen med att prata för anställdas löner inom civilsamhället**

Civilsamhällets arbetsplatser ingår i den privata sektorn men utmärker sig flera punkter.

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

Enligt rapporten måste civilsamhället parallellt med sitt uppdrag hantera den kommunikativa utmaningen i att motivera och förklara varför de anställda ska ha skäliga löner och arbetsvillkor. Rapporten tar upp att organisationerna behöver bli bättre på att kommunicera hur de anställdas arbete skiljer sig från de ideellas insatser och hur civilsamhället gynnas av att ha både anställda och ideella.

Arbetsgivarkompetens, kontakter med sponsorer och bidragsgivare samt ansvar för ekonomin är delar som mår bra av den kontinuitet och professionalism som en organisation med anställda kan erbjuda. Det gynnar också organisationen i stort.

### **Bakgrund undersökningen 2023**

I början av 2023 skickades en webbenkät ut till Unionens medlemmar med anställning inom civilsamhället. Dessa arbetar på arbetsplatser som har kollektivavtal med Fremia eller Arbetsgivaralliansen.

I årets undersökning svarade 1149 antal respondenter i åldrarna 24-64 år. 76 procent uppgav sig vara kvinnor. 83 procent av respondenterna hade eftergymnasial utbildning vilket är högre än föregående undersökning då 53 procent svarade detsamma. Skillnaden kan bero på att det är fler som jobbar i större organisationer i årets undersökning. Större organisationer har oftast bättre ekonomisk möjlighet och kan anställa särskild kompetens som kräver eftergymnasial utbildning.

17 procent av respondenterna var chefer med personalansvar och 52 procent var hemmahörande i Stockholm. De tre organisationstyper som flest respondenter uppgav sig vara anställda i var:

- utbildning och forskning,
- internationella frågor och bistånd
- politik, identitet och intresseorganisationer

Undersökningen är till delar en uppdatering av Unionens tidigare undersökning ”Anställd i civilsamhället - ett kall eller vanligt kneg” som presenterades 2016.

En referensgrupp bestående av fackligt förtroendevalda har varit delaktiga i framtagandet av frågor tillsammans med ombudsmän med ansvar för avtal inom civilsamhället.

För att inte blanda ihop ideellt arbete med anställdas betalda arbete kommer rapporten att referera till sektorn som civilsamhället i stället för ideell sektor.

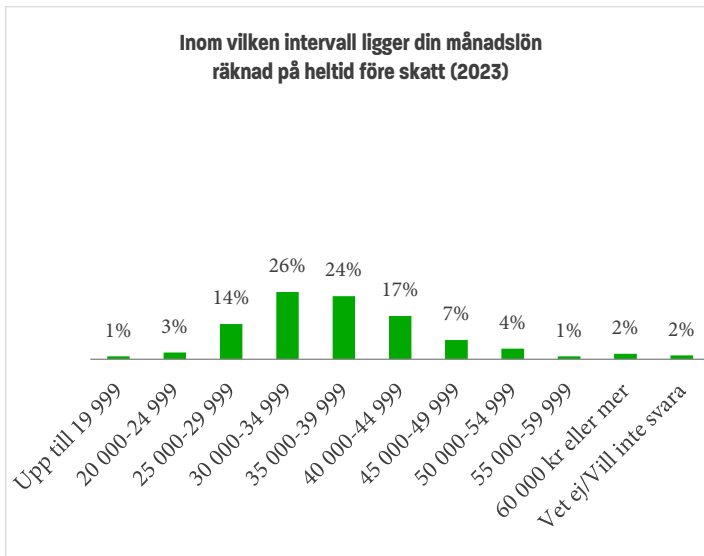
Begreppet civilsamhälle används i betydelsen av en arena, skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor organiserar sig och agerar tillsammans i gemensamma intressen. I området ingår allt från nätverk, ideella föreningar till registrerade trossamfund med mera.

# Resultat

## Löner

Sett till genomsnittslön mellan 2016 och 2023 har tjänstemän i civilsamhället fått ökade löner. Däremot råder fortfarande stor diskrepans mellan civilsamhällets löner och övriga tjänstemäns löner i privatsektor.

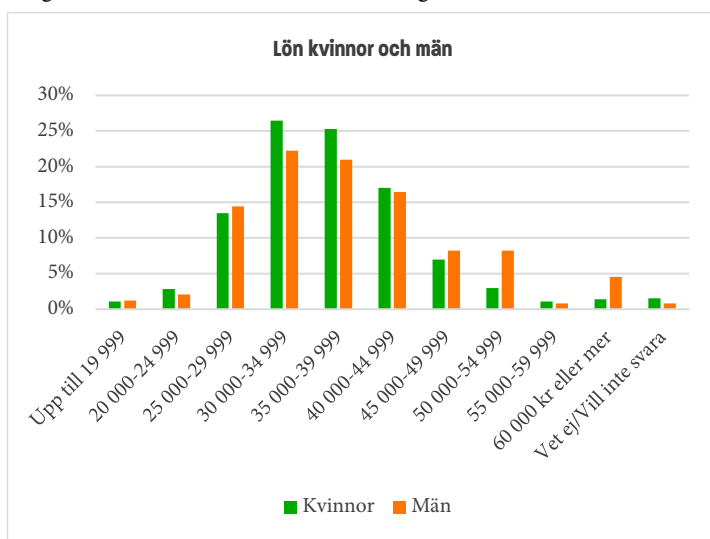
År 2023 uppger majoriteten att de har heltidslöner mellan 30 000 och 45 000 kronor. Unionens senaste lönestatistik från 2022 visar att genomsnittlig lön för tjänstemän i privatsektor var 44 600 kronor.



År 2016 svarade en majoritet att de hade heltidslöner mellan 20 000 och 35 000. År 2016 visade Unionens lönestatistik att genomsnittslönen var 35 700 kronor för tjänstemän inom privatsektor. Anledningen till löneökningen mellan 2016 och 2023 kan förklaras med att det är fler i större organisationer som har svarat på årets undersökning.

Större organisationer har oftast mer stabil och starkare ekonomi och kan erbjuda högre löner. Oavsett höjning visar resultatet att lönerna har utvecklats men att de fortfarande är under genomsnittslönen för tjänstemän i privat sektor.

Det finns en skillnad mellan kvinnor och mäns löner där män tjänar mer än kvinnor. Det är dock fler kvinnor än män som har svarat vilket kan påverka svaren. I undersökningen är det fler män som arbetar i större organisationer och fler med chefspositioner. Då större organisationer ofta har bättre ekonomi och chefer har högre löner kan det vara anledningen till att män har uppgett högre löner än kvinnor i undersökningen.



### Offentliga bidrags roll för civilsamhällets anställda

Diagrammet visar att de flesta har uppgett att offentliga medel, det vill säga bidrag från stat, kommun och region är organisationens viktigaste inkomstkälla. Konsekvensen är att offentliga medel påverkar sektorns löneutveckling.

### Vad är organisationens främsta inkomstkällor? (du kan maximalt välja två)



Offentliga bidrag har historiskt haft som syfte att skapa förutsättningar för civilsamhällets självständighet. Dessa har alltmer utvecklats till statens verktyg för att uppnå politiska mål. Ett vanligt fokusområde för offentliga bidrag är verksamheter riktade till barn och unga.

De statliga bidragen är viktiga inkomstkällor och möjliggör civilsamhällets verksamhet. Det är vanligt att det är en anställd som söker bidrag och redovisar dessa. Att känna till vilka bidrag som finns, årshjul för bidragsansökningar och att redovisa enligt specifika regler är en särskild kompetens. Trots att det oftast är de anställda som möjliggör verksamhet genom att söka bidrag är det inte helt enkelt att få tillräckligt med bidrag till anställdas löner, god ergonomi, digitala verktyg såsom datorer och mobiltelefoner eller företagshälsövård.

Kortsiktigheten i många finansieringsformer leder ofta till ”projektfiering” inom sektorn, det vill säga att en arbetstid och anställningsform påverkas av finansieringsperioden. Projektfieringen är en viktig anledning till att det är fler otrygga anställningar inom den här sektorn jämfört med övrig privat sektor.

## Styrning och kontroll av bidrag till civilsamhället

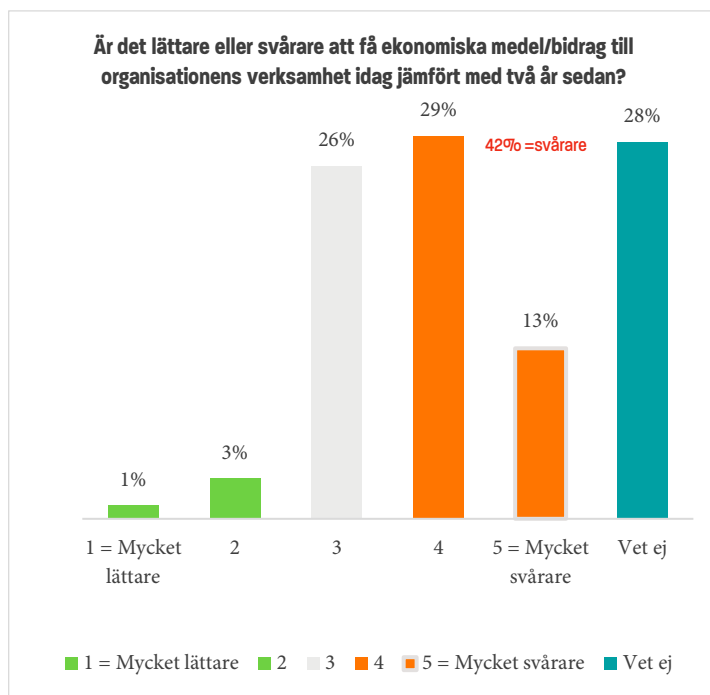
Regeringen bestämmer i vilka former som myndigheter och paraplyorganisationer ska betala ut stöd till civilsamhället. I första hand regleras detta genom bidragsförordningar men i viss mån även genom särskilda regeringsbeslut eller i myndigheternas regleringsbrev.

Myndigheten för ungdom och civilsamhällefrågor (MUCF), Jämställdhetsmyndigheten, Myndigheten för stöd till trossamfund (SST), Sida och Socialstyrelsen är några av de myndigheter som fördelar statens pengar enligt regleringsbrev. Riksidrottsförbundet och Folkbildningsrådet är två stora paraplyorganisationer som gör detsamma.

Syftet med att fördela pengar via förordning är att skapa ett system där det går att kontrollera att bidragssökande organisationer lämnar riktiga uppgifter och inte använder medlen felaktigt eller bedriver verksamhet som strider mot grundläggande värderingar i samhället.

Allt eftersom felaktigheter trots detta har upptäckts har kontrollen över bidragsredovisningen ökat. Det i sin tur innebär en ökad administrativ belastning för civilsamhällets anställda. Den mertid som dessa krav orsakar har inte kvittats mot ökad personaltäthet och resurser. Snarare har ökad kontroll och lägre förtroende för civilsamhället inneburit minskad personella resurser. Resultatet blir att mer tid läggs på projektadministration och mindre tid finns över för att bedriva kärnverksamhet.

På frågan om det är svårare eller lättare att få bidrag till sin verksamhet svarar 4 av 10 att det är svårare.



### Fritextsvar om det är lättare eller svårare att få bidrag

*”Betydligt svårare att få ekonomiskt stöd från stat och kommun. Samtidigt medvind i medlemsvärvning och stort stöd från allmänheten.”*

*”Mer ansträngd ekonomi i kommuner och regioner, tillsammans med delvis ny politisk inriktning på nationell nivå, gör att bidragsintäkter minskat något och sannolikt minskar ytterligare kommande år.”*

*”Vi är en samarbetsorganisation till Sida och kommer att påverkas av neddragningar inom biståndet, inte minst infokomanslaget som slopas nästan helt från och med 1 januari 2023.”*

## Bildningsförbund, biståndsorganisationer & miljöorganisationer

Regeringen har inflytande över civilsamhällets verksamhet genom fördelningen av statliga medel.

Det är framför allt anställda inom bildningsförbund, biståndsorganisationer samt miljöorganisationer som uppger att det är svårare att beviljas bidrag till verksamheten. Anställda inom idrottsorganisationer uppger att det är lättare idag än för två år sen att få bidrag till verksamheten.

Biståndsmyndigheten Sida fördelar statens bidrag till biståndsorganisationer. Sida har fått i uppdrag att under året 2023 fasa ut civilsamhällets informations- och kommunikationsverksamhet för att helt avveckla stödet därefter. Budgeten för information och kommunikation minskade därmed från 155 miljoner år 2022 till 20 miljoner år 2023. ForumCiv, Union to Union och Svenska missionsrådet är några av de största organisationerna som tagit emot dessa medel från Sida för vidarefördelning i sina projekt eller organisationer. Under 2023 meddelade dessa tre organisationer att de kommer att kraftigt dra ner på antalet anställda på grund av minskat stöd.

I december 2022 annonserade Socialdepartementet satsningar på idrott med fokus på äldre och ungdomar i utsatta områden samt Scouternas barn och ungdomsverksamhet. Enligt Centrum för idrottsforskning (Cif) som analyserar statsbidrag till idrotten, hade hälften av allt pandemistöd till civilsamhället gått till idrotten. Detta kan vara en förklaring till att endast anställda inom idrott och kreativitet anser att det blivit lättare att få medel till verksamheten.

### Citat från undersökningen

*”Omvärldsläget gör att det är enklare att få medel för vår verksamhet.”*

*”Statsbidraget för vår del av sektorn har inte höjts på ca 10 år.”*

*”Forumcivs stöd till kommunikationsinsatser har tagits bort.”*

*”I allmänhet större osäkerhet sedan regimskiftet där stödet till civilsamhället rent generellt verkar ha en mycket lägre prioritet.”*

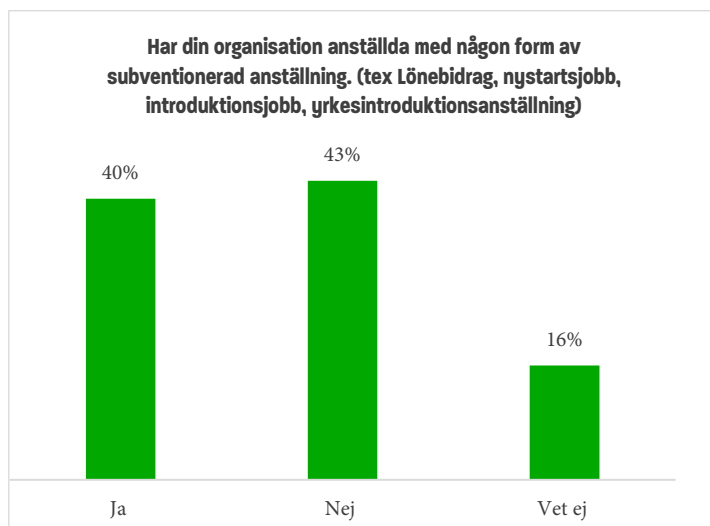
*”Tumskrubarna i systemen skruvas snart åt så hårt att folkbildningen kommer att dö.”*



### Viktig sektor för subventionerade anställningar

I årets undersökning svarar 4 av 10 att de har anställda med subventionerade anställning i sin organisation. En majoritet av dessa svarar att subventionen är lönebidrag.

År 2016 svarade 62 procent att de hade en anställd med lönebidrag. På grund av att frågan har varit formulerad på olika sätt i de olika undersökningarna går det inte att jämföra svaren rakt av. År 2016 var frågan endast om lönebidrag, 2023 har frågan utvidgats till att omfatta samtliga subventioner på arbetsmarknaden. Det går ändå att se att lönebidrag är den vanligaste subventionen i civilsamhället.



På andra plats hamnar nystarsjobb, en av fem har svarat så.

Anledningen till den här sektorns relativt höga användning av lönebidragsanställningar är både de reducerade anställningskostnaderna för arbetsgivaren och att målgruppen ofta söker sig till civilsamhället för arbete. Här finns både en större öppenhet för människors olikheter och arbetsplatser som redan är anpassade efter den funktionsvariation som finns i samhället. I den här sektorn finns det gott om arbete men man tyngs många gånger av otrygg och kortsiktig finansiering och då har lönebidrag varit ett sätt att anställa välbehövlig personal. Detta gör att arbetsplatser inom civilsamhället är attraktiva för många som inte får tillträde till den övriga arbetsmarknaden.

Det råder delade meningar om subventionerade anställningar såsom lönebidrag inom civilsamhället. Vissa anser att det är bra och viktigt därför att bidragen skapar möjlighet till jobb för många

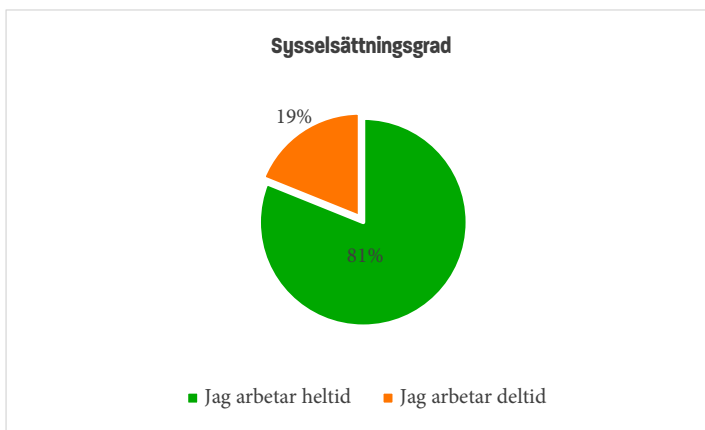
som kanske inte skulle fått anställning annars, till exempel på grund av en funktionsnedsättning. Med stöd av bidrag får de komma in på arbetsmarknaden och visa vad de kan. Andra menar att lönebidrag snarare bidrar till stigmatisering av personer som är fullt kapabla att arbeta och att subventionerade anställningar skapar en känsla av att personen får betalt för sin funktionsvariation i stället för det utförda arbetet.

En utmaning med lönebidrag är dess tak som i realiteten kan utgöra ett lönetak för individen, och som påverkar löneutvecklingen för dem med subventionerade anställningar. Många av Unionens medlemmar med lönebidragsanställningar har kvalificerade yrken såsom redaktörer, ekonomiansvariga, informatörer eller ekonomer. Det är yrken som kräver högre utbildning och lönen borde sättas därefter utan att påverkas negativt av en bidragsnivå.

Före 2011 krävde Arbetsförmedlingen kollektivavtal av arbetsgivare för att få anställda personer med lönebidrag. En förordning från 2011 bidrog till att kraven sänktes. Från och med då har det räckt med att arbetsgivaren erbjuder försäkringar likvärdiga de som finns i kollektivavtalen. På grund av bristande hantering från Arbetsförmedlingen har denna förändring i realiteten kommit att innebära att många går miste om tjänstepensionspremier och tjänstegrupplivförsäkring.

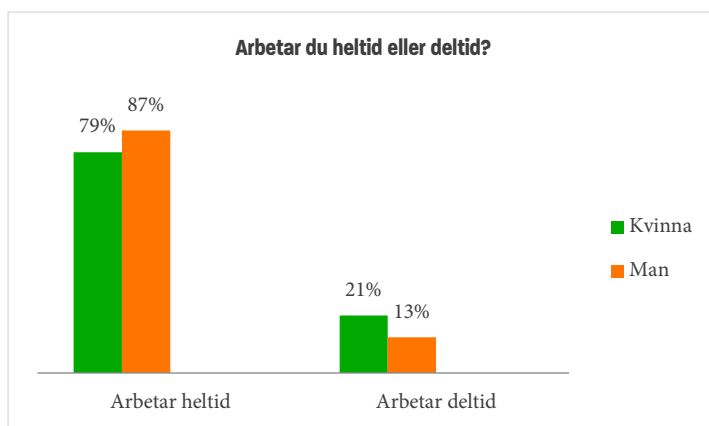
### Arbetstid

2023 års undersökning visar att nästan var femte anställd, 19 procent, arbetar deltid. Det är en högre andel jämfört med Unionens övriga branscher där endast 4.6 procent uppges vara deltidsanställda.



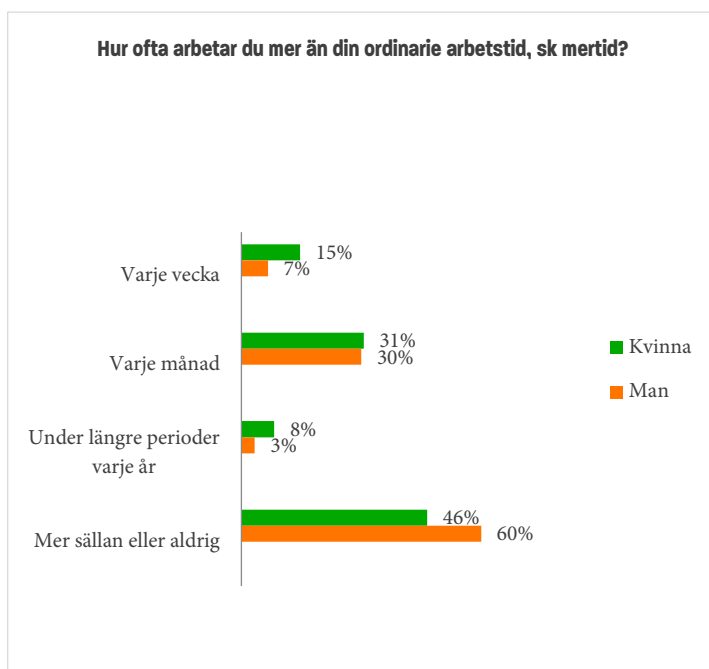
Något som stämmer överens med 2016 års undersökning är att i nästan alla åldersgrupper är det kvinnor som i störst utsträckning uppger att de arbetar deltid.

Att det är skillnad på kvinnor och mäns grad av deltidsarbete kan förklaras med att kvinnor i undersökningen oftare arbetar i mindre organisationer som ofta är beroende av projektbidrag med svårigheter att få medel till heltidsanställningar. Det kan också förklaras med att män generellt arbetar mer heltid och sällan går ner i arbetstid i samband med föräldraskap till skillnad från kvinnor.



### Mertid i stället för heltid

Mertid är den tid som en deltidsanställd arbetar utöver sin avtalade arbetstid. På frågan om hur ofta deltidsanställda arbetar mertid svarade 53 procent att de arbetade mertid varje månad. (14 procent varje vecka, 31 procent varje månad). Därutöver uppgav 8 procent mer än sin ordinarie arbetstid under längre perioder varje år.



Av de kvinnor som arbetar deltid arbetar nästan hälften, 46 procent mertid varje månad. Siffrorna visar att behoven är större än de avtalade anställningsgraderna. Det kan också vara ett tecken på att den deltidanställda vill och kan arbeta heltid men inte erbjudits det.

### Övertid

Till övertid räknas den arbetstid som påläggs utanför den avtalade heltidsanställningen. Det har kommit att bli mer och mer vanligt att anställda i civilsamhället, liksom på många andra arbetsplatser inom privatsektor, avtalat bort sin övertidsersättning, ofta mot fler semesterdagar och/eller högre lön. Sedan 2014 finns begreppet *målstyrd arbetstid*\* inom vissa avtalsområden inom civilsamhället. I dessa fall är det få som benämner övertid utan hänvisar heller till att de arbetar målstyrt.

**\*Målstyrd arbetstid** innebär att tjänstemannen har frihet att förlägga arbetstiden utifrån verksamhetens krav och behov i dialog med arbetsgivaren. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kvarstår även för tjänsteman med målstyrd arbetstid. Tjänstemannen kan inte helt fritt disponera sin arbetstid utan måste kunna delta i olika former av samverkan på arbetsplatsen. Tjänstemannen ansvarar själv för att närvara i den utsträckning som verksamheten kräver.

Målstyrd arbetstid bygger på ömsesidigt ansvar och förutsätter en tydlig och kontinuerlig dialog mellan tjänstemannen och arbetsgivaren om verksamhetens mål på både kort och lång sikt. I och med tjänstemannen har frihet i arbetstidens förläggning har tjänstemannen också ett eget ansvar vad gäller vila och återhämtning.

Emellertid är det arbetsgivaren som har det yttersta arbetsmiljöansvaret och möjligheterna till vila och återhämtning ska diskuteras vid regelbundna avstämningar och samråd ska ske om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden bedöms som onormalt. Det totala arbetstidsuttaget för tjänstemän med målstyrd arbetstid bör vara i princip detsamma som för tjänstemän med reglerad arbetstid.

Antalet anställda som saknar övertidsersättning är i samma nivå som vid undersökningen 2016. Av de som svarat att de inte har övertidsersättning svarar en majoritet att de kompenseras med extra semesterdagar.



För att ta reda på hur ofta man arbetar utöver sin heltidsanställning har frågan om frekvens ställts.

Nästan fyra av tio svarar att de sällan eller aldrig arbetar övertid. Var tredje, 33 procent, svarar att de arbetar övertid varje månad och en av tio svarar att de arbetar övertid längre perioder varje år. Det är oroväckande att så många svarar att de arbetar utöver sin heltidsanställning. Allra allvarligast är detta för de 10 procenten som arbetar övertid under längre perioder, då det medför risker för ohälsa och gör det svårt att skapa balans mellan arbete och fritid.

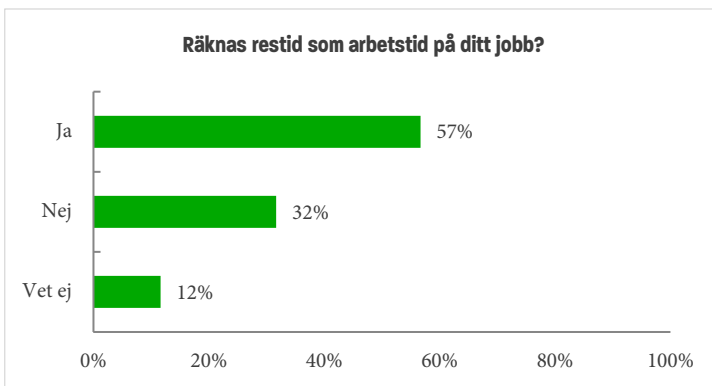
Årets undersökning kan jämföras med den från 2016, gällande frågan om hur mycket man arbetar. Då svarade hälften, 51 procent, av de heltidsanställda att de ofta arbetade mer än det de var anställda för. Även om frågorna är ställda på olika sätt i de två undersökningarna kan man utläsa att civilsamhällets anställda ofta har för mycket att göra och att många arbetar utöver sin arbetstid för att hinna utföra sina arbetsuppgifter.

Ovanstående situation är ohållbar och det är viktigt att det finns goda möjligheter att ta ut ledighet i anslutning till arbetstoppar och vid arbete på kvällar och helger.

### Restid och arbetstid

Oavsett om du reser utanför eller under din ordinarie arbetstid ska tiden som läggs på tjänsteresor ersättas av arbetsgivaren med möjlighet till återhämtning.

Så många som var tredje svarar att restid inte räknas som arbetstid. Det vill säga, resor som görs i tjänsten förläggs till de anställdas fritid och inskränker därmed på rätten till vila, återhämtning och balans i livet.



### Anställdas inflytande över den egna fritiden

Det skiljer sig ofta åt vad gäller tidpunkt då ideellt engagerade och anställda arbetar eller utför sina uppdrag i en organisation. Anställda arbetar ofta enligt sedvanliga kontorsarbetstider, medan medlemmar och förtroendevalda som inte är arvoderade ofta utför sina uppdrag på kvällar och helger. Anställda får förhålla sig till de ideellas engagemangstid som ofta är utanför ordinarie kontorstid. I fritextsvaren från undersökningen 2023 liksom från den som genomfördes 2016 framkommer att det finns både uttalade och outtalade förväntningar på anställd personal att anpassa sin arbetstid efter de frivilligas engagemangstid.

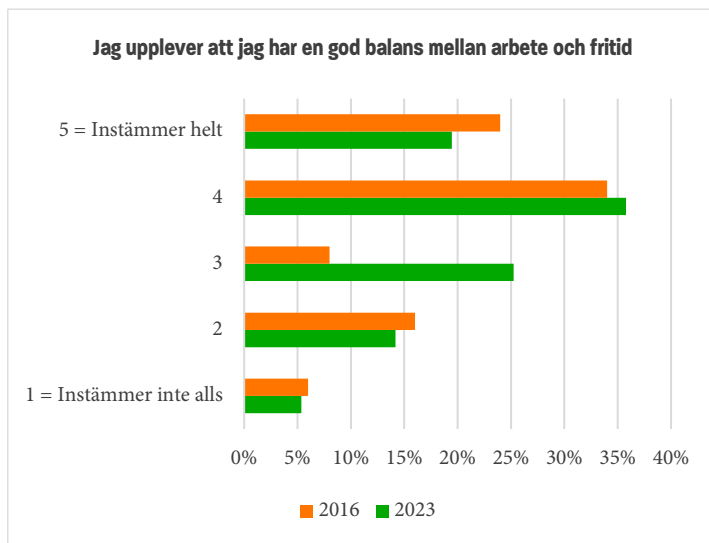
40 procent av respondenterna i årets undersökning förväntades utföra arbete under kvällar och helger flera gånger i månaden. Svaren visar också att mindre organisationer oftare förväntar sig att anställda arbetar på kvällar och helger. 65 procent svarar i undersökningen att de är tillgängliga utanför ordinarie arbetstid.



Svaren kan tolkas som tecken på arbetets ökade gränslöshet i och med att fler arbetar på distans inom civilsamhället. När så många arbetar utanför arbetstid, mertid och övertid med svårighet att ta ut ledighet kan det få följder för anställdas balans mellan arbete och fritid.

## Fritid och arbete

45 procent uppger att de har god balans mellan arbete och fritid. 2016 var den andelen 61 procent. Den stora skillnaden mellan åren består av att fler svarat svarsalternativ tre. I en sektor där engagemanget hos anställda är stort och organisationen har verksamhet fler timmar än kontorstid kan det leda till störningar i balansen mellan fritid och arbetstid. Det kan vara anledningen till att så många som en av tre uppger att de har svårt med balans mellan arbete och fritid.



## Möjlighet till återhämtning

Inflytande över arbetstidens förläggning kan underlätta återhämtning i arbete och kan vara en bakomliggande brist för de som har uppgett att de har svårt att ta ut ledighet.

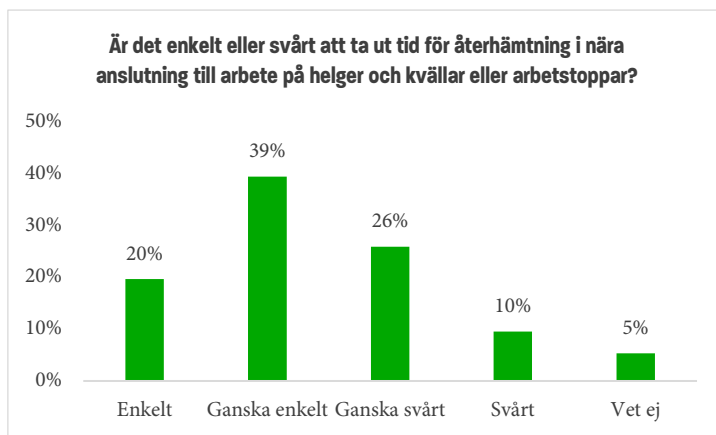
Undersökningen visar att en stor majoritet anser sig vara helt eller delvis fria att planera och förlägga sin arbetstid. Endast 8 procent uppger att de är helt styrda vad gäller arbetstidens förläggning.

Anställda i civilsamhället känner stort engagemang för sitt arbete. I undersökningen 2016 svarade var tredje att de brukade hjälpa till med olika aktiviteter utöver sin ordinarie arbetstid. Var femte angav att de hade förtroendeuppdrag i den organisation som de arbetade för.

Ett ideellt engagemang utöver anställningen kan öka arbetsmiljörisikerna. Samtidigt kan engagemanget i det korta loppet leda till att jobbet känns mer meningsfullt. När anställningen blandas ihop med det ideella engagemanget kan det uppstå orimliga förväntningar från medlemmar och förtroendevalda som kan vara svåra att hantera.



Chefens närvaro och tydlighet där man både uppmärksammar och åtgärdar arbetsmiljöproblem kan vara avgörande för att en anställd ska få en bra balans mellan ideellt och betalt arbete.



Oavsett arbetsplats och de anställdas ideella engagemang på arbetsplatsen är chefens roll viktig för att möjliggöra återhämtning.

### **Distansarbete**

Sedan coronapandemin arbetar allt fler på distans. Inom civilsamhället är fenomenet inget nytt. Redan 2016 uppgav var tredje att de arbetade på distans dagligen eller några gånger i veckan.

År 2022 utmärkte sig civilsamhället i Unionens undersökning om distansarbete (Det nya arbetslivet). På frågan gällande en återgång till kontoret efter pandemin svarade en majoritet att de troligen skulle komma att arbeta två eller fler dagar i veckan på distans.

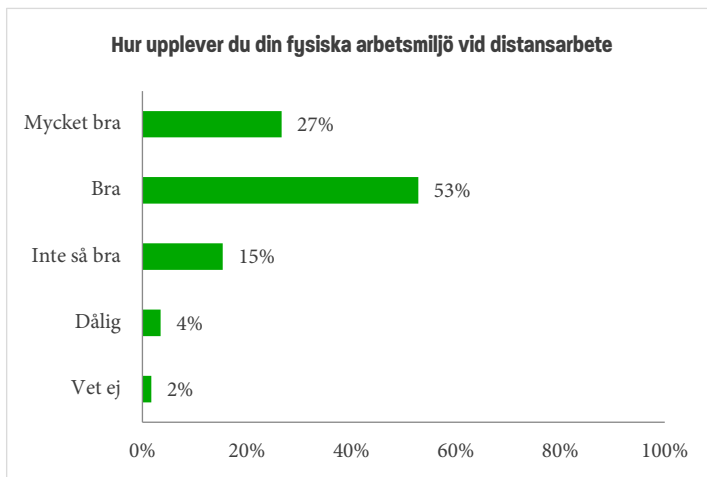
I samma undersökning uppgav tjänstemän inom civilsamhället att det bästa med att arbeta på distans är att det sparar tid som annars går till att ta sig till och från jobbet samt ger möjlighet till att ostört arbeta som de saknar på kontoret.



År 2016 var det 28 procent som uppgav att de dagligen eller flera gånger i veckan arbetade på distans. År 2023 är den siffran 50 procent.

Pandemin har alltså ökat distansarbetet. Med ökat distansarbete ökar också tillgängligheten då det finns en större möjlighet att arbeta gränslöst. Unionens undersökning från 2016 visade att var tredje respondent angav att de förväntades vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid dagligen eller fler gånger i veckan. År 2023 har detta ökat något till 38 procent. Ökningen kan tyda på en ökad gränslöshet i takt med ökat distansarbete mellan 2016 och 2023.

På frågan om hur den fysiska arbetsmiljön vid distansarbete upplevs svarar en majoritet bra eller mycket bra.



Var femte svarar att den fysiska arbetsmiljön är ”inte så bra” eller ”dålig”. I fritextsvaren från undersökningen finns följande kommentarer som belyser vanligen förekommande orsaker till bristande fysisk arbetsmiljö.

**Citat från fritextsvaren:**

*”Min arbetsgivare tillhandahåller utrustning för hemarbete, såsom datorskärm, tangentbord med mera. Problemet är att jag bor litet, så har inte plats för till exempel extern datorskärm.”*

*”Sitter hemma vid köksbordet.”*

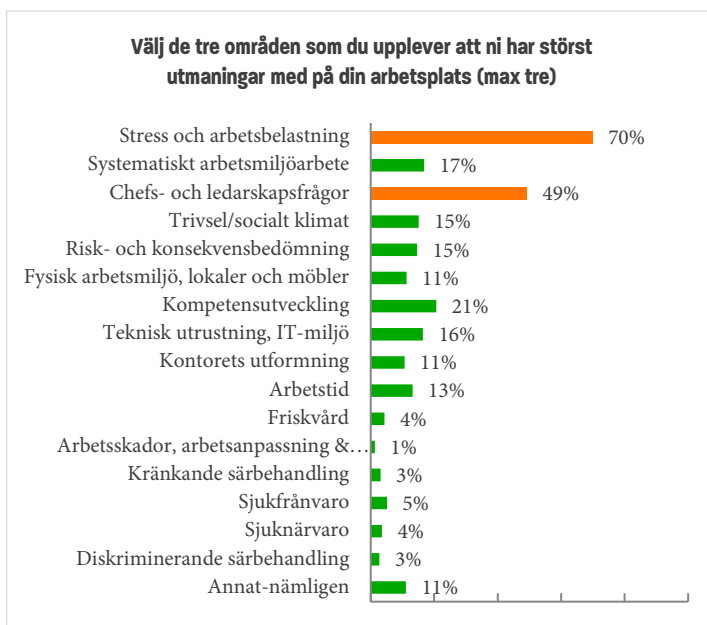
*”Bor för trångt, har inte plats med ergonomisk utrustning.”*

*”Oftast kopplat till ej välfungerande arbetsredskap som mobiltäckning etc.”*

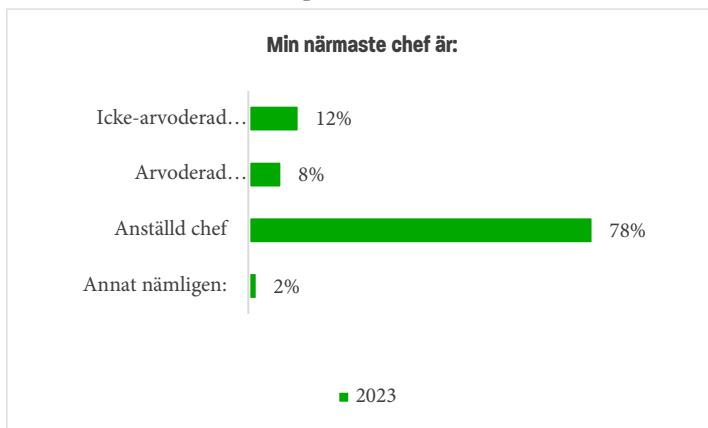
**Arbetsmiljö & ledarskap**

Unionens årliga arbetsmiljöbarometer har allt sedan 2013 visat att stress och hög arbetsbelastning är den största utmaningen för tjänstemän i privat sektor.

Inom civilsamhället är frågan om chefs- och ledarskapsfrågor en utmaning som hamnar högt om man jämför med andra branscher inom privat sektor.



Att chef- och ledarskapsfrågor hamnar så högt upp kunde i föregående undersökning förklaras med att många var anställda i mindre organisationer. När de flesta är valda på grund av sitt engagemang i organisationens frågor kan det bli knepigt med arbetsgivaransvaret som kräver särskild kompetens.



Årets undersökning visar att majoriteten, 78 procent, har anställda chefer. Den egna brinnande engagemanget för organisationens frågor kan vara bidragande till att det kan bli svårt att sätta rimliga ramar för sina medarbetares arbetsmiljö. Frågan om chef- och ledarskapsutmaningar är också oftast större i mindre organisationer.

Var femte har svarat att deras närmaste chef är arvoderad eller icke-arvoderad förtroendevald. Det finns arvoderade förtroendevalda som arbetar heltid men många arbetar deltid med sitt uppdrag vilket försvårar närvaron på arbetsplatsen. De förtroendevalda väljs oftast på grund av engagemang i organisationens frågor och inte på grund av intresse av att arbetsleda kanslipersonalen. Med chefer som inte har koll på arbetsrätt och arbetsmiljölagsstiftning kan arbetsmiljöriskerna bli påtagliga.

### Otydlighet avseende ansvar och mandat skapar stress

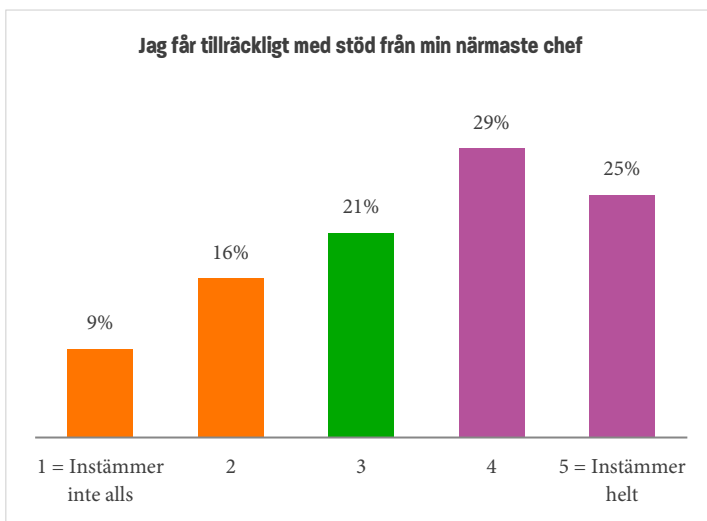
I såväl den här undersökningen av civilsamhället som i Unionens årliga arbetsmiljöbarometer ställs en fördjupningsfråga till dem som angett stress och arbetsbelastning som främsta utmaning. Det framgår att det är främst hög arbetsbelastning, otydlighet i ansvar, mandat och befogenhet samt bristande ledarskap som skapar stress.

Inom civilsamhället är det fler som svarat otydlighet avseende ansvar, mandat och befogenheter, 54 procent jämfört med 40 procent i den större grupp som Arbetsmiljöbarometern omfattar.



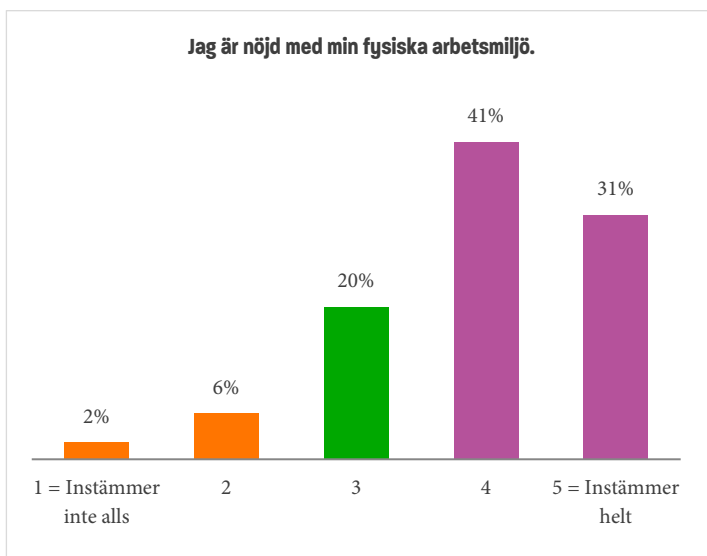
## Chef- och ledarskap

54 procent av respondenterna angav att de får tillräckligt med stöd i arbetet av sin närmaste chef. Var fjärde ansåg dock att stödet inte var tillräckligt vilket pekar på vikten av att chefs- och ledarskapsfrågor behöver stärkas mer i civilsamhället.



## Arbetsmiljö- fysisk & psykosocial

En majoritet, 72 procent, anger att det är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö. Var fjärde svarade tre på skalan vilket kan tolkas som att det varken är bra eller särskilt dåligt, men med potential att bli bättre. Av fritextsvaren framgår några områden som ger en bild av var utmaningarna kan tänkas finnas och med koppling till ekonomiska förutsättningar.



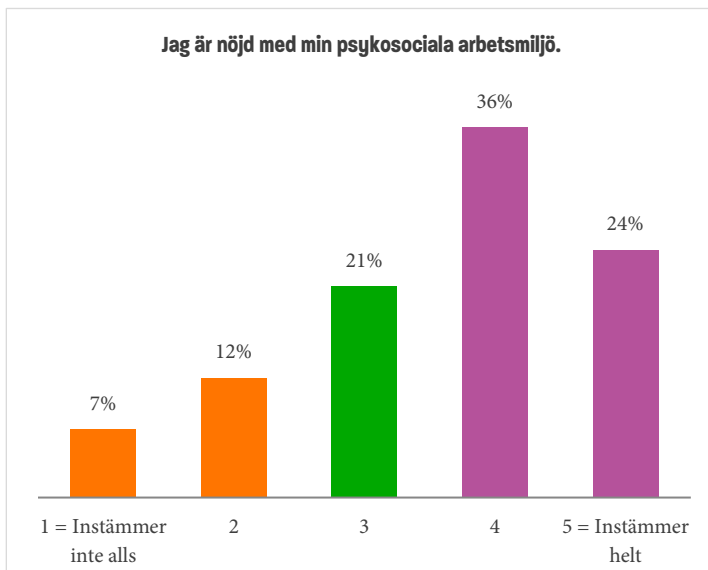
### Från fritextsvar som kommentar på missnöjdhet:

*“Brist på arbetsro – kontorslandskap”*

*”Mindre lokaler pga minskade resurser och verksamhetspengar”*

*“Bättre arbetsmiljö vid distansarbete”*

Även på frågan om den psykosociala arbetsmiljön är det en majoritet, 60 procent, som svarar att de är nöjda. Det är dock fler som är missnöjda med sin psykosociala arbetsmiljö, jämfört med den fysiska. Var femte uppger att de är missnöjda med sin psykosociala arbetsmiljö.



**Från fritextsvar som kommentar på missnöjdhet:**

*“Ensamarbete”*

*“Mobbning, utfrysning”*

*“Underbemanning”*

*”Jobbar mycket med ideella krafter och om ingen kan så är det jag som måste göra det”*

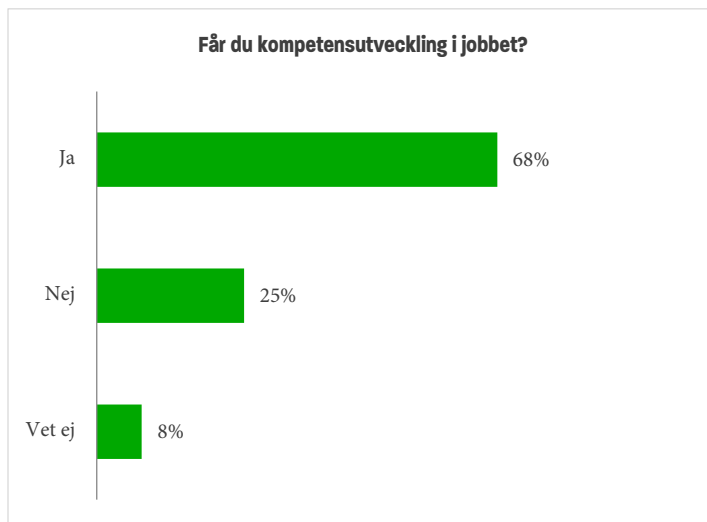
*”Låg lön/dålig löneutveckling”*

*”Finansiering av verksamhet”*



## Kompetensutveckling

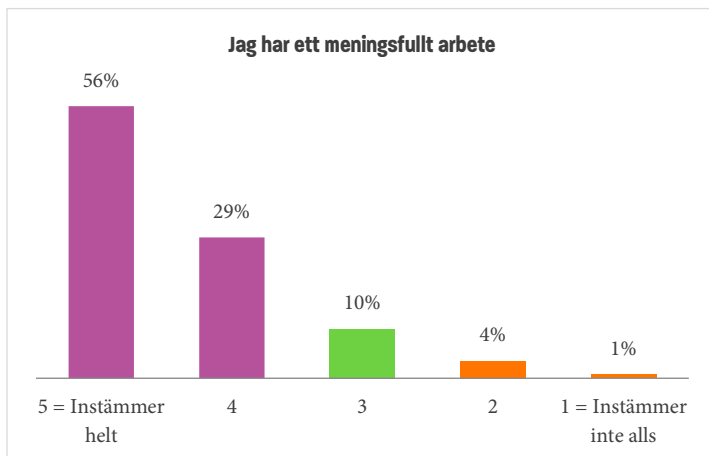
En jämförelse mellan 2016 och 2023 års undersökning visar att fler har fått kompetensutveckling på jobbet, 68 procent jämfört med 59 procent. Det kan bero på att en större andel av respondenterna arbetar inom större organisationer i årets undersökning. I större organisationer finns oftare större medvetenhet om kompetensutvecklingens vinster. Trots bättre siffror är det ändå en allt för stor grupp, var fjärde, som svarar att de inte får kompetensutveckling.



Av dem som fått kompetensutveckling är en majoritet nöjda med den kompetensutveckling de fått. Kurser på arbetsplatsen och hos privata aktörer utanför arbetsplatsen samt självstudier är de oftast förekommande typerna av kompetensutveckling. Andelen som uppger självstudier har ökat sedan 2016, från 31 till 51 procent.

### ***Arbetets mening***

Såväl 2016 som 2023 anger en klar majoritet, 85 procent att de har ett meningsfullt arbete. 5 procent svarar att de inte har meningsfullt arbete.



# Källor

*Statens stöd till idrotten-Uppföljning*, Centrum för Idrottsforskning, 2022

*Det civila samhället - satelliträkenskaper*, SCB 2013-2021

*Kommunala stöd och bidrag till civilsamhällesorganisationer*, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2023

*Ideellt arbete: om sega strukturer i en föränderlig tid* Von Essen, J., i von Essen, J. & Svedberg, L. (red) Engagemangets gestaltningar: insatser i och utanför civilsamhället. Studentlitteratur, 2022

*Från röst till service: Vad hände sedan?* Lundström, Tommy och Wijkström, Filip (2012). i Wijkström, F. (red) Civilsamhället i samhällskontraktet, Stockholm: European Civil Society Press

*Finansiering av ideell verksamhet: förutsättningar, verklighet och framtid*: Frivilligorganisationernas insamlingsråd (FRII) i samarbete med PWC 2015

*Tillit och kontroll* – statlig bidragsgivning till civilsamhället, RiR 2023:7, Riksrevisionen 2023

## **Unionens rapporter**

*Kompetensbarometern*, 2023

*Det nya arbetslivet – Om distansarbetets utbredning och effekter*, 2022

*Arbetsmiljöbarometern*, 2021

## **Internetkällor**

Omvarlden.se *Uppsägningar väntas då infokomstödet bantas kraftigt*, 12 januari 2023



Civilsamhället är en arena för engagemang men också en arbetsplats för nästan 200 000 anställda. Unionen är det största fackförbundet för sektorn.

Anställda i civilsamhället arbetar i organisationer inom idrott, kultur, politik, identitet, religion, miljö & klimat, djurskydd, social omsorg med mera. De trivs och finner mening i sina jobb men påtalar också dålig balans mellan arbete och fritid.

Undersökningen är uppdatering av 2016 års undersökning "Anställd i civilsamhället 2016". Fortfarande behöver civilsamhällets arbetsgivare visa samma engagemang i sina anställdas villkor och arbetsmiljö som de anställda visar för sina jobb.

Unionen är Sveriges största fackförbund. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet.

Vill du bli medlem?

Ring 0770-870 870 eller bli medlem på [unionen.se](http://unionen.se)

# UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.