

# Förbunds barometern 2018

Arbetsglädje i  
förbundsvärlden



Svenska studieförbundet



# Innehållsförteckning

<b>Förord: Varför denna kartläggning?</b>	<b>3</b>
<b>Bred kartläggning med 192 svar</b>	<b>4</b>
<b>Resultat av kartläggningen: Hur mår förbundens anställda?</b>	<b>5</b>
Arbetstid som flyter in i det övriga livet	6
Motivation som drivkraft i arbetet	8
Tidspress, men också autonomi och gemenskap	10
Balans mellan krav och resurser ger engagemang	13
Osäkerhet kan leda till arbetsrelaterad stress	15
<b>Slutsatser och reflektioner: Målmedvetet arbete för arbetsvälmående</b>	<b>17</b>
Rekommendationer	18

**FÖRBUNDSBAROMETERN 2018**  
Arbetsglädje i förbundsvärlden

Kartläggning och text: Nonni Mäkikärki  
Redaktör: Mari Pennanen  
Bilder: Svenska studieförbundet (pärmfotot: Astrid Lindroos)  
Layout och grafik: Daniel Kawecki/Idelhöjd ([www.idelhojd.fi](http://www.idelhojd.fi))  
Utgivare: Svenska studieförbundet rf 2018  
[www.studieforbundet.fi](http://www.studieforbundet.fi)

## Förord

# Varför denna kartläggning?

Anställda som mår bra och trivs i sitt arbete är en viktig resurs för varje organisation. Arbetsvälmåendet återspeglar sig direkt i de anställdas motivation och prestation. Det här vet vi och det är också relevant i vår arbetsmiljö inom förbund och centralorganisationer i Svenskfinland. Med ökad kunskap om arbetsförhållanden inom förbunden är det lättare att främja välmående.

Svenska studieförbundet är en plattform för samverkan och vi samlar förbund och centralorganisationer i Svenskfinland. Flera av våra medlemsorganisationer har önskat att vi kartlägger arbetsvälmåendet och utredningen har gjorts i samarbete med Psykosociala förbundet, som arbetar för psykisk hälsa. Orsakerna är bland annat att många av våra medlemsförbund är så små att det är svårt att internt göra liknande kartläggningar och att alla förbund inte har resurser att göra det. Eftersom vi samlar förbundsfalet har vi en unik möjlighet att göra en kartläggning som denna och samtidigt se hur det ser ut gällande arbetsvälmående inom hela vår sektor.

Här presenterar vi nu de första resultaten av av hur det står till med arbetsvälmåendet i den finlandssvenska förbundsvärlden. Överlag visar resultaten att det finns många positiva sidor med att jobba i ett finlandssvenskt förbund. Trots krav och belastningar visar kartläggningen att det finns en stor arbetsglädje och mycket arbetsengagemang. Vi hoppas att utredningen ger en inblick i vad som är bra i förbunden, vad som är viktigt för anställda, och även vad som skulle kunna förbättras.

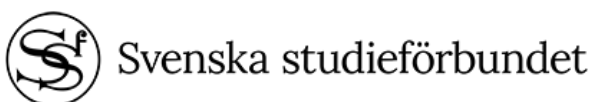
I slutet av rapporten ges förslag och rekommendationer till hur förbundsanställdas arbetsrelaterade välmående kunde främjas på såväl organisatorisk som individuell nivå. Hur ni använder er av detta är upp till var och en, individuellt och inom organisationen. Svenska studieförbundet kommer att arbeta vidare med temat. Materialet från kartläggningen kommer också att analyseras vidare, bland annat i en pro gradu-avhandling.

Vi hoppas att främjandet av arbetsvälmående blir en prioritet inom organisationerna. Ett stort tack till alla er 192 personer som svarade på enkäten.

Helsingfors 7.11.2018

*Nonni Mäkikärki,*  
verksamhetskoordinator på Psykosociala förbundet

*Mari Pennanen,*  
verksamhetsledare på Svenska studieförbundet.



**Svenska studieförbundet**

*Svenska studieförbundet Svenska studieförbundet är den gemensamma plattformen för förbunden att agera tillsammans. Vi stöder de finlandssvenska förbunden i deras strävanden och fungerar som förbundens förbund. (www.studieforbundet.fi)*



**Psykosociala  
förbundet**

*Psykosociala förbundet är en ideell, riksomfattande och svenskspråkig sakkunnigorganisation inom området psykisk hälsa i Finland. Gemensamma intressen och erfarenheter av psykisk ohälsa ligger till grund för verksamheten. Förbundets mål är att sprida kunskap, erbjuda kurser och påverka i intressefrågor. (www.fspc.fi)*

# Bred kartläggning med 192 svar

Undersökningen, som gjordes som en elektronisk enkät, gjordes som ett samarbete mellan Svenska studieförbundet och Psykosociala förbundet och utfördes av Nonni Mäkikärki, verksamhetskoordinator för Psykosociala förbundet. Kartläggningen handlar om arbetsförhållanden och arbetsvälmående i förbunden med fokus på krav, resurser och engagemang. För att mäta arbetsengagemang användes ett standardiserat frågeformulär som utarbetats för att mäta engagemang i arbetet. En del av frågeställningarna är de samma som i Statistikcentralens *Arbetsmiljöundersökning 2013* och *Palkkatyössä kolmannella sektorilla*-rapporten vilket möjliggör jämförelse. Då vi hänvisar till tidigare studier är det dessa källor vi syftar på.

Enkäten skickades ut till anställda inom Svenska studieförbundets medlemsorganisationer. Av Studieförbundets 61 medlemmar har fem inte någon anställd och en organisation meddelade att de önskar att vi inte ber deras anställda delta i enkäten. Enkäten gick alltså ut till anställda inom 55 olika förbund och centralorganisationer. Enkäten skickades ut i augusti 2018 och hade två veckors svarstid. Bland dem som enkäten skickades till fanns det personer som inte upplevde sig höra till målgruppen eftersom de endast är timanställda, eller jobbar med uppgifter som inte direkt hör till förbundsvärlden även om deras arbetsgivare är ett förbund eller en centralorganisation. Enkäten nådde 373 personer och vi fick in 192 svar. Svarsprocenten var således 51,4 procent. Av dem som svarade var 145 kvinnor, 42 män och 5 och fem uppgav inte könstillhörighet.

## Källor

- » Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007) **The Job Demands-Resources model: State of the art**. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328
- » **Forskning kring välmående på arbetsplatsen med anknytning till psykosociala belastnings-och resursfaktorer i Finland 2010–2013** (SHM:s rapporter och promemorior 2014:18, på finska)
- » Hakanen, J. (2009) **Työn imun arviointimenetelmä**.
- » **Palkkatyössä kolmannella sektorilla** (Arbets- och näringsministeriets publikation 2013)
- » **Undersökning om arbetsförhållanden 2013** (Statistikcentralen)



Foto: Joanna Lindén-Montes

## Resultat av kartläggningen

# Hur mår förbundens anställda?

Arbetsvälmående är ett brett koncept som innefattar både en subjektiv upplevelse av välbefinnande och olika yttre faktorer som inverkar på arbetsvälmåendet. Den allmänna trenden inom forskning gällande arbetsförhållanden och arbetsvälmående har varit att fokus flyttats från att hitta de faktorer som förorsakar ohälsa och arbetsoförmåga, till att försöka hitta de faktorer som inverkar på välmåendet. I denna kartläggning fokuserar vi på arbetsvälmående ur följande perspektiv: arbetstid, motivation och drivkraft i arbetet, arbetsrelaterade krav och resurser, arbetsengagemang samt osäkerhet och arbetsrelaterad stress.

Den allmännyttiga och ideella värdegrunden har satt sin prägel på arbetsvillkoren för de anställda inom tredje sektorn. Förväntningarna och förutsättningarna för arbete skiljer sig på många sätt från den privata och den offentliga sektorn. Den höga graden frivilligt engagemang som kännetecknar föreningslivet kan ibland ha en negativ inverkan på de anställdas arbetsvillkor. Verksamhet som styrs mot obestämda arbetstider är ett exempel. Tidigare studier har visat att anställda inom

organisationer ibland förväntas arbeta delvis på samma villkor som volontärerna, framförallt ifall det i arbetsuppgifterna ingått samarbete med de frivilliga.

De flesta finlandssvenska förbund är små arbetsplatser med en förtroendevald styrelse som trots ett genuint intresse för förbundets framgång kanske inte är väldigt insatt i vad arbetsgivaransvaret innebär. Tredje sektorn styrs också ofta av strikta budgeter och arbetstagarnas välmående har inte alltid setts som en prioritet.

Olika studier har visat att otydliga arbetsbeskrivningar och otydliga förväntningar från arbetsgivarens håll, liksom en generellt sett lägre lönenivå är faktorer som inverkar negativt på arbetsvälmåendet hos anställda inom tredje sektorn. Samtidigt som det är en viss frihet i att utforma sitt arbete och det finns möjlighet att påverka, finns det aspekter av denna autonomi som kan vara belastande för den anställda. Denna utredning är ett försök att identifiera de faktorer som äventyrar och de som stöder välmåendet.



Foto: Joanna Lindén-Montes



## Arbets tid som flyter in i det övriga livet

En av utmaningarna i dagens arbetsliv är relationen mellan arbetsliv och privatliv. Flexibla arbetstider och möjligheten att få välja var man arbetar bidrar till att arbetet blir allt svårare att skilja från det övriga livet. Spänningar och konflikter i samspelet mellan arbete och privatliv är något som enligt tidigare studier är avsevärt mycket vanligare bland anställda inom tredje sektorn jämfört med anställda inom offentliga och privata sektorn. Detta kom också tydligt fram i denna kartläggning. En bakomliggande orsak är arbete som sker på kvällar och veckoslut, både ordinerat arbete men framförallt arbete som utförs utanför den ordinarie arbetstiden.

Endast några enstaka respondenter uppgav att de jobbar varje kväll, men var femte jobbar minst en gång i veckan på kvällen och två tredjedelar minst en kväll i månaden. En stor majoritet (70 procent) svarade att de jobbar några veckoslut i året. Till och med en femtedel (19 procent) uppgav dock att de jobbar varannan eller vart tredje veckoslut och några enstaka att de jobbar varje veckoslut. Denna tid räknas bort från familjens gemensamma tid. Dessutom finns en risk att arbets-

tagaren inte hinner återhämta sig tillräckligt mellan arbetsdagarna. Otillräcklig återhämtning är en avgörande riskfaktor för utmattning, medan tillräcklig återhämtning kan fungera som en skyddsfaktor för andra belastande faktorer i arbetet.

Det är inte endast på grund av verksamhet som sker kvällar eller veckoslut som de förbundsanställda arbetar otypiska tider. Kartläggningen visar att många arbetar utanför den ordinarie arbetstiden av andra orsaker. I de allra flesta fallen får förbundsanställda kompensation för detta arbete, men sex procent får ingen kompensation för extra arbete som utförs utanför den ordinarie arbetstiden. Det allra vanligaste i förbunden är att man har flexitid, och endast väldigt få (mindre än tre procent) får övertidsersättning i lön. Trots detta jobbar hälften mertid/övertid någon gång utan att få kompensation för det, var fjärde flera gånger i månaden.

74 procent av de förbundsanställda tänker ofta på arbetsrelaterade frågor hemma. Detta oavlönade tankearbete kan lätt inverka negativt på

## Arbete och fritid

■ Av samma åsikt

■ Delvis av samma åsikt

■ Delvis av annan åsikt

■ Helt av annan åsikt

Jag tänker ofta på arbetsrelaterade frågor hemma och på min fritid.



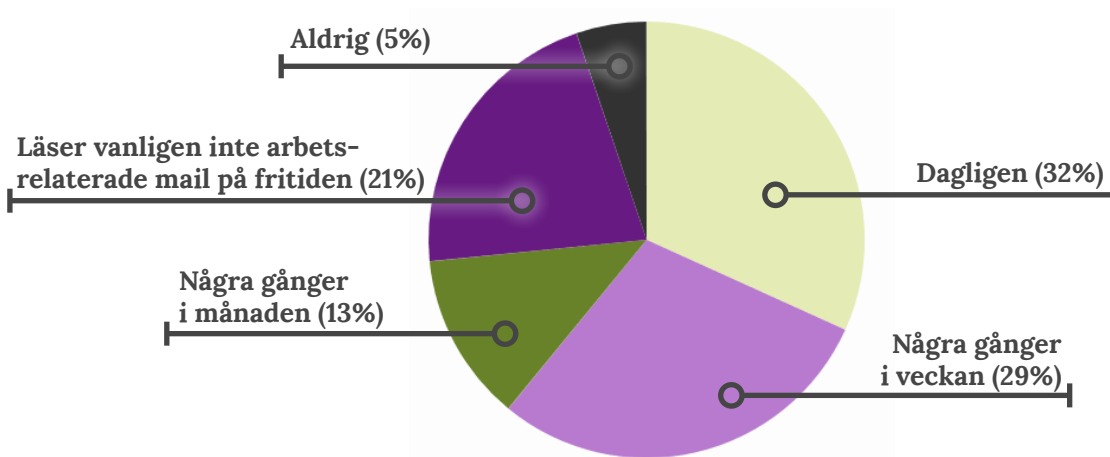
Hemmalivet blir lidande på grund av mitt arbete.



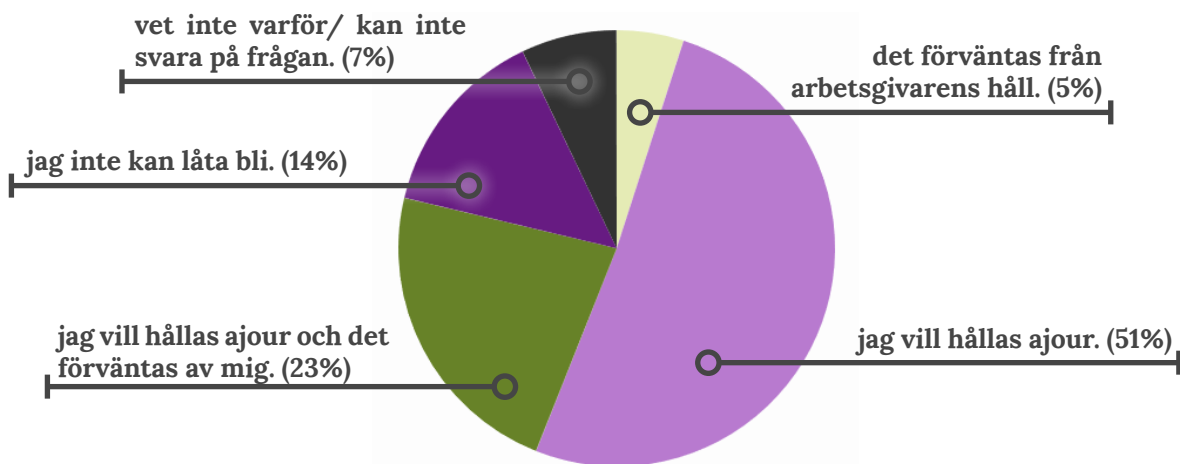
välståndet. Då man tänker på arbetsrelaterade frågor på fritiden flyttas fokus omedelbart bort från det som händer hemma. En bakomliggande orsak till att tankarna går till arbetet även utanför arbetstiden är att de flesta läser arbetsrelaterade mejl även på sin fritid. Över hälften (61 procent) av de förbundsanställda läser arbetsrelaterade mejl på sin fritid minst några gånger i veckan. Den vanligaste orsaken är att man vill hållas ajour om vad som är på gång, men 20 procent svarar att det förväntas av dem och tio procent att de inte kan låta bli.

Nästan alla de som uppgav sig läsa arbetsrelaterade mail på fritiden har tillgång till mailen på sin mobil. Över 70 procent använder jobbmobil eller mobil som används både som jobb- och privatmobil. 20 procent använder sin privatmobil för ändamålet, och tio procent gör det med hjälp av laptop eller surfplatta. Eftersom många har mejlen så nära tillhands är det lätt att förstå att så många läser den även utanför arbetstiden. Då man tar i beaktande ovanstående resultat är det föga överraskande att 40 procent menar att hemmalivet blir lidande på grund av arbetet.

### Hur ofta läser du arbetsrelaterade mail utanför din arbetstid?



### Främsta orsaken till att jag läser arbetsrelaterade mail på fritiden är att...



## Motivation som drivkraft i arbetet

Den ideella värdegrunden och det stora frivilliga engagemanget kan, som tidigare nämnts, ha negativa följder för anställda i förbundsvärlden. Samtidigt kan dessa också vara unika motivationsfaktorer. Att ha möjlighet att göra skillnad för ett jämlikare samhälle genom sitt arbete kan kännas mycket belönande.

Motivation kan förenklat förklaras som den inre drivkraften i vårt arbete. Då vi är motiverade och emotionellt engagerade i vårt arbete är vi villiga att anstränga oss för att nå det vi strävar efter. Motivationsfaktorerna påverkar vår inställning till arbetet, vår arbetsinsats och således också vår produktivitet.

De inre behov och yttre belöningar som motiverar oss har att göra med våra värderingar och våra aktuella behov. Personlig utveckling, framgång, uppskattning och bekräftelse för våra prestationer i form av beröm och positiv feedback har motiverande inverkan och ger en känsla av uppskattning. Förmannen spelar en viktig roll i motivationen. I svaren kom det tydligt fram att det finns många aspekter i arbetet som har en motiverande effekt. 72 procent av de förbundsanställda uppgav att de kan nå personliga målsättningar i sitt arbete och hela 94 procent känner att arbetet i sig är

intressant. Två av tre (68 procent) har en förmån som stärker motivationen genom att ge positiv feedback för välutfört arbete.

Yttre belöningar som lön, förmåner, karriärutveckling och prestige kan öka på motivationen. Enkätsvaren visar tydligt att de förbundsanställda drivs något mer av en inre än en yttre motivation. Hela 83 procent tycker att innehållet i arbetet är viktigare än lönen. Nämnvärt är att endast hälften (53 procent) känner att lönen motsvarar arbetsinsatsen. Ännu färre, 28 procent, ser att det finns avanceringsmöjligheter på arbetsplatsen.

Förutom de ovannämnda motivationsfaktorerna finns det också något som kallas "public service motivation", som kännetecknas av att man drivs av en önskan att tjäna det allmänna goda och att

# 83%

tycker att innehållet i arbetet är viktigare än lönen.



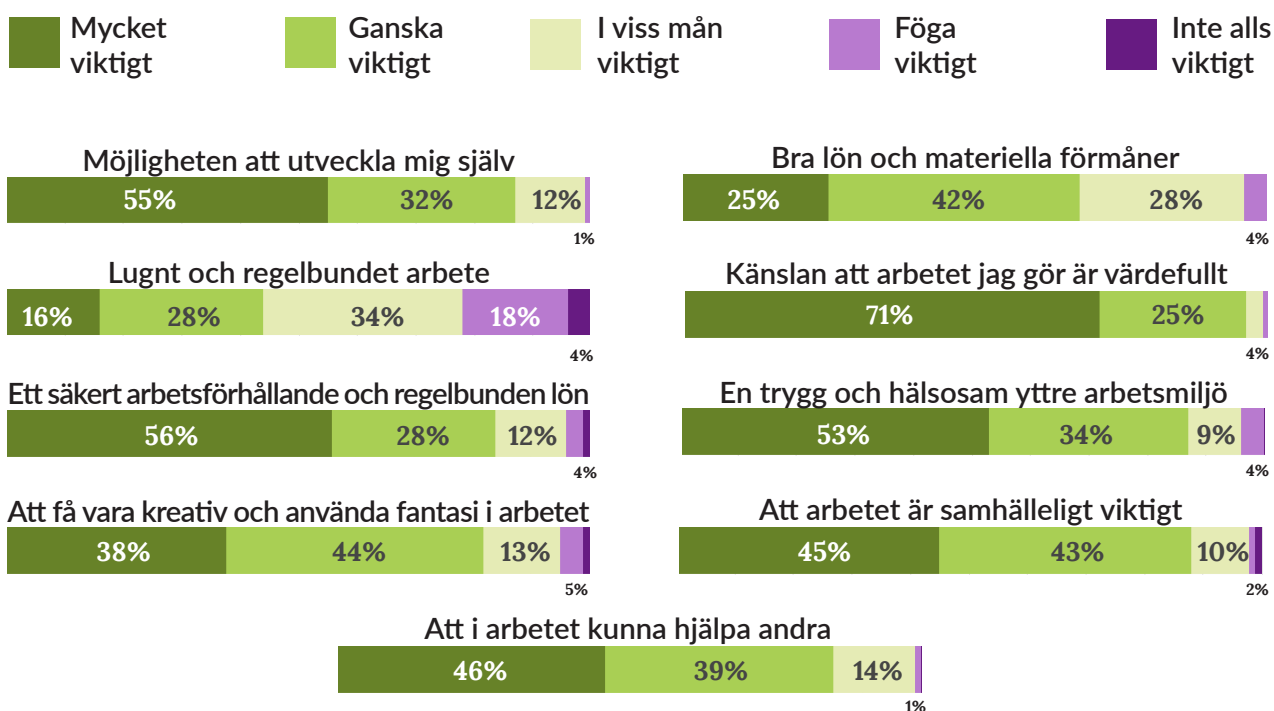
Foto: Astrid Lindroos



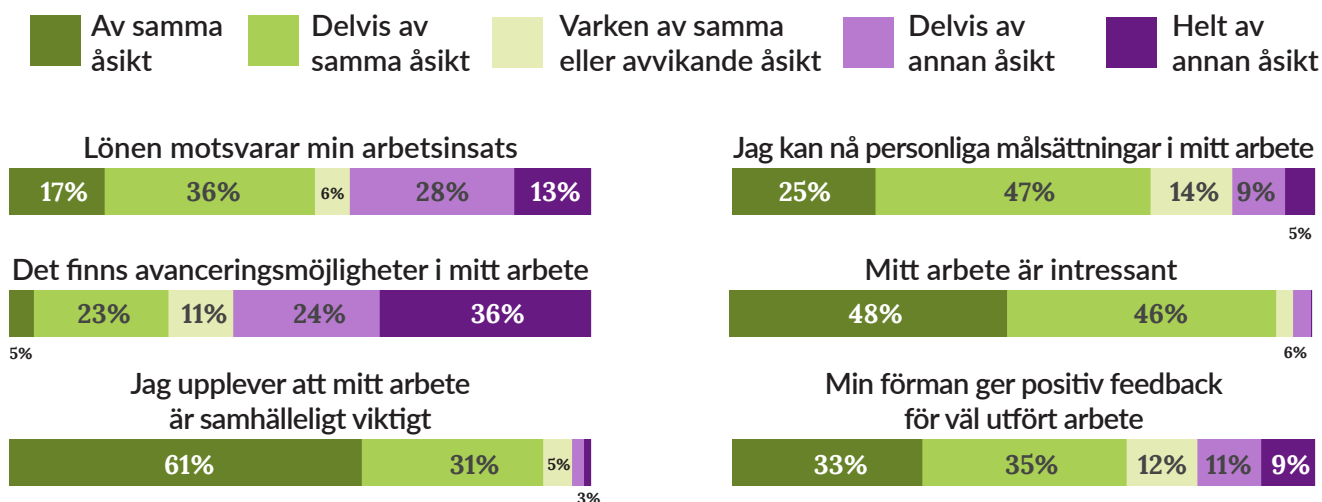
främja det allmänna välbefinnandet i samhället. Detta har traditionellt kopplats till den offentliga sektorn men studier visar att detta är vanligt också bland anställda inom tredje sektorn. Svaren på enkäten visar att de förbundsanställdas starka inre motivation kombineras med en önskan att främja det allmänna välbefinnandet i samhället. Men svaren visar också att de förbundsanställda

inte endast drivs av en önskan att göra gott, utan även yttre motivationsfaktorer uppskattas. Framförallt är ett säkert arbetsförhållande med regelbunden lön och att få jobba i en trygg och hälsosam arbetsmiljö något som 80 procent uppskattade som mycket och ganska viktigt. Bra lön och materiella förmåner, precis som lugnt och regelbundet arbete visade sig mindre viktiga.

## Vad är viktigt i mitt arbete?



## Personliga motivationsfaktorer



## Tidspress, men också autonomi och gemenskap

Arbetslivet har generellt sett blivit alltmer krävande. Ökade krav på effektivitet och en uppenbar tidspress gör att arbetet blivit psykiskt och emotionellt allt tyngre. Detta kommer också tydligt fram i enkätsvaren där över hälften (59 procent) anser att arbetet blivit mer krävande samtidigt som resultatuppföljningen effektiviserats (57 procent).

De olika faktorerna som inverkar på arbetet kan delas upp i krav och resurser. Uppdelningen mellan krav och resurser är inte entydig. Kraven är alla de aspekter av arbetet som kräver fysiska och/eller psykiska insatser. För förbundsanställda som ofta jobbar med administrativa och andra kunskapsintensiva arbetsuppgifter innehåller arbetet mera av de psykiska kraven vilka kräver en kognitiv eller emotionell insats. Höga krav kräver mer ansträngning och ifall arbetstagaren inte hinner återhämta sig tillräckligt mellan arbetsuppgifter och under sin fritid kan arbetet bli belastande och energireserven förbrukas vilket kan leda till hälsoproblem.

Resurserna i arbetet är de fysiska, organisatoriska, psykologiska eller sociala aspekter som hjälper den anställda att nå olika arbetsrelaterade mål. De kan innebära allt från delaktighet i beslutsfattandet och tydliga arbetsroller och arbetsorganisation till socialt stöd och känsla av tillhörighet. De balanserar kraven och fungerar skyddande mot kravens negativa följder och kan till exempel förhindra att arbetskraven leder till utmattning. Resurserna ger energi, uppmuntrar till ihärdighet och möjliggör utförandet av arbete. De stimulerar personlig utveckling och har en motiverande inverkan, framförallt då kraven är höga.

Resultaten tyder på att brådska och tidspress hör till vardagen för många förbundsanställda. Nästan tre av fyra har strikta tidtabeller och deadlines och ungefär hälften uppger att de ofta måste förlänga sin arbetsdag för att hinna med allt. Lika många känner att de inte hinner utföra sitt arbete så noggrant som de skulle önska. För att man ska trivas i sitt arbete måste den egna uppfattningen



Foto: Karin Lindroos

av kompetens motsvara arbetets innehåll. Av svaren att döma motsvarar kompetensen ganska långt kraven som arbetsuppgifterna ställer, trots att två av fem tycker att de utför arbetsuppgifter som skulle kräva mer utbildning.

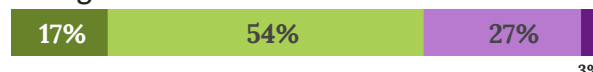
En viktig aspekt med tanke på arbetsvälmående är att den anställda kan upprätthålla en känsla av kontroll. Detta förutsätter att det finns en balans mellan autonomi och frihet och att den anställda har möjlighet att påverka arbetets innehåll och hur arbetet utförs. De förbundsanställda hittar glädjande många aspekter i sitt arbete som kan ses som motvikt till de ovannämnda kraven. 68 procent kan påverka sina arbetsuppgifter, 74 procent hur de utförs och 76 procent arbetstiden då de utförs.

Arbete inom tredje sektorn är ofta rätt självständigt. Känslan av autonomi i arbetet upplevs som en resurs då den anställda känner att hen har kontroll i arbetet och tillräckligt med kompetens för att utföra arbetet. Då kompensationen för arbetsinsatsen upplevs tillräcklig, dvs. man får lön som motsvarar arbetsinsatsen bidrar det till en känsla av kompetens. Positiv feedback av framförallt förmannen eller arbetsgivaren stär-

## Krav



### Jag har strikta tidtabeller och deadlines



### Jag måste ofta förlänga min arbetsdag för att hinna med allt



### Jag hinner inte utföra mitt arbete så noggrant och väl som jag skulle önska



Foto: Astrid Lindroos



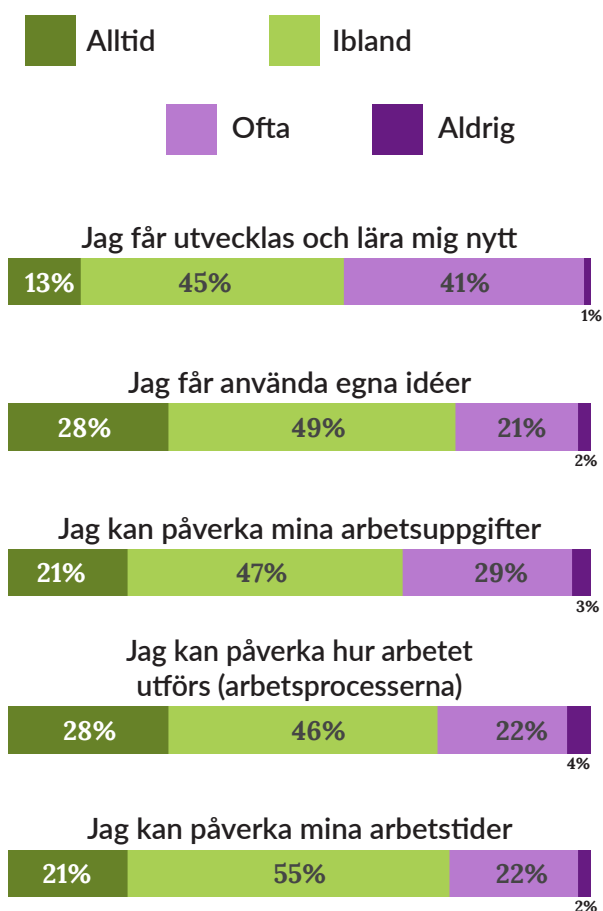
ker också känslan av kompetens. Dessa resurser fungerar också som stötdämpare och minskar på risken att kraven leder till långvarig stress och utmattning.

Tillhörighet är ett grundläggande mänskligt behov och bidrar också till arbetsvälmående. Därför är det viktigt att man känner sig delaktig i en arbetsgemenskap. En öppen stämning där man kan be om hjälp, ta upp även svåra saker och får positiv feedback av kolleger är faktorer som stärker tillhörigheten. I tidigare studier har det kommit fram att stämningen och gemenskapen på arbetsplatserna inom tredje sektorn skiljer sig i negativ bemärkelse från den privata och offentliga sektorn. De finlandssvenska förbunden skiljer sig dock i en väldigt positiv bemärkelse då man jämför svaren till frågor om arbetsgemenskap med tidigare studier. 70 procent svarar att de

arbetar i en gemenskap med öppen stämning och 82 procent tvekar inte att be om hjälp av sina arbetskamrater. Trots detta tycker endast hälften (47 procent) att det diskuteras öppet och rakt om svåra saker och ungefär lika många (52 procent) att de får tillräckligt med handledning och stöd från sin förman.

Trakasserier och mobbning på arbetsplatsen inverkar naturligtvis negativt på välmåendet. Oroväckande är att var fjärde förbundsanställd har upplevt mobbning på sin arbetsplats. Kartläggningen visar att trakasserier är ovanligare, men ändå uppger var sjätte av dem som svarat på enkäten att de upplevt trakasserier på arbetsplatsen.

## Resurser



## Arbetsgemenskap



## Balans mellan krav och resurser ger engagemang

Arbetet tar inte bara, utan ger också glädje och tillfredställelse om kraven och resurserna är i balans. Engagemang är ett aktuellt begrepp i dagens arbetsliv och handlar om att känna mening, entusiasm, inspiration och stolthet i arbetet. Arbetsengagemang kan ses som ett positivt arbetsrelaterat motivationstillstånd som kännetecknas av energi, hängivenhet och absorption. I finska studier har det översatts till *työn imu*.

Engagerade medarbetare går gärna till arbetet, känner att arbetet är viktigt och meningsfullt även vid motgångar och får tillfredställelse av att kunna fördjupa sig i arbetet. När man är engagerad i sitt arbete har man tillräckligt med energi och kan bättre hantera kraven som ställs i arbetet. En engagerad medarbetare är villig att göra det som krävs för att en uppgift ska bli gjord och fungerar som en inspirationskälla för medarbetarna runt omkring.

Engagemang bortser inte från att man upplever trötthet i arbetet, men inställningen är mer positiv då tröttheten är förknippad med något man

# 19%

**känner sig fulla av energi varje dag när de utför sitt arbete.**

# 77%

**känner att de på arbetet går upp helt i det de gör minst en gång i veckan.**



Foto: Astrid Lindroos

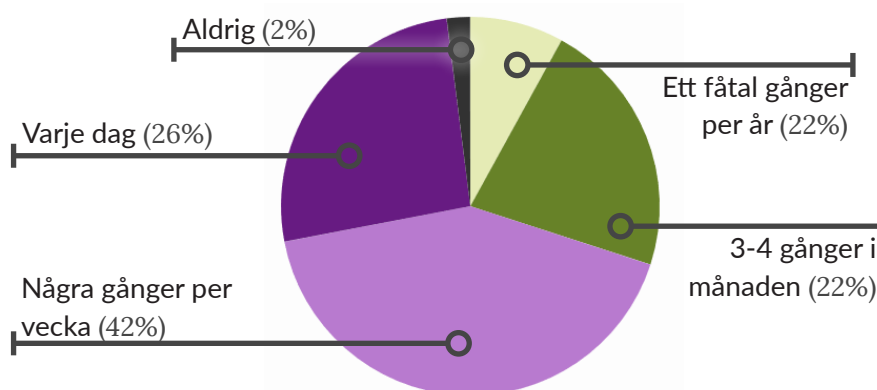
känner glädje och entusiasm över. Till skillnad från arbetsnarkomani är engagemang inte kopplat till en tvångsmässig drift, utan arbetet i sig är motiverande. Där arbetsnarkomani höjer på risken för utmattning, är sambandet faktiskt det motsatta med arbetsengagemang. Tidigare studier visar att de som är engagerade i sitt arbete oftast också känner sig nöjda med övriga delområden i livet.

Faktorer som inverkar på engagemang är möjlighet att utveckla sig själv, varierande arbetsuppgifter, möjlighet att påverka arbetsprocesser, stöd och positiv feedback från medarbetare och ett uppmuntrande ledarskap. Arbetstagare inriktade på att utveckla sig själva upplever enligt tidigare forskning mer arbetsglädje och engagemang än de som strävar efter yttre belöningar. Kopplingen mellan individens mål och organisationens mål verkar också inverka på graden av arbets-

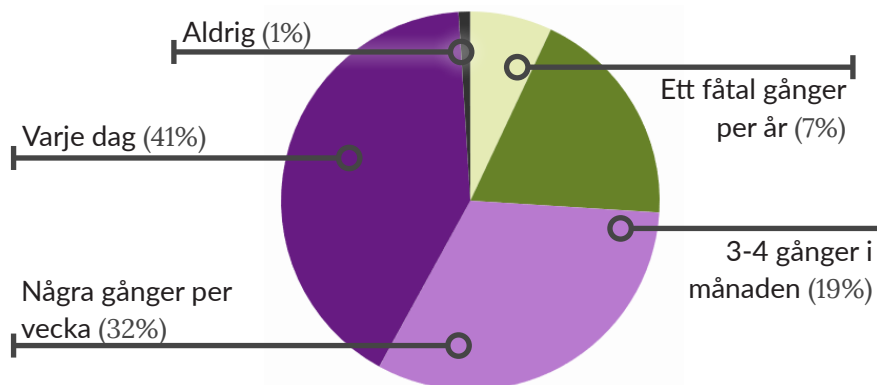
engagemang. Kartläggningen visar tydligt att för många av de förbundsanställda innehåller arbetet många av de aspekter som bidrar till arbetsengagemang. Trots tidspress finns det utrymme att påverka arbetets innehåll och arbetsprocesser. Svaren visar också att förbundsanställda upplever att de får stöd av arbetsgemenskapen och av förmannen. Framförallt känns arbetet meningsfullt. Allt detta bidrar till att förbundsanställda känner en relativt hög grad av engagemang.

22 procent svarar att de känner sig starka och energiska i sitt arbete varje dag och 81 procent minst en gång i veckan. En tredjedel (33 procent) har ett brinnande intresse för sitt arbete varje dag och 83 procent minst en gång i veckan. 84 procent tycker att deras arbete är inspirerande minst en gång i veckan.

### När jag vaknar på morgonen ser jag fram emot att gå till arbetet:



### Jag är stolt över mitt arbete :





## Osäkerhet kan leda till arbetsrelaterad stress

Arbetsrelaterad stress kan uppstå då en individ upplever sin arbetsbörda som för tung eller då det finns ett flertal osäkerhetsfaktorer kring arbetet och fortsatt anställning. Osäkerheten kan gälla antingen anställningsförhållandets fortsättning eller innehållet i arbetet. Tredje sektorn präglas av båda formerna av osäkerhet. I svaren framkommer ovisshet och oro gällande framtiden för den egna anställningen. Risken för arbetslöshet har en negativ inverkan på arbetsvälmående och ökar risken för stress och utmattning.

Andelen anställda med tidsbundna avtal är rentav högre i de finlandssvenska förbunden (26 procent) än inom tredje sektorn överlag (21 procent). Inom den offentliga sektorn är motsvarande andel något lägre (19 procent) och inom den privata sektorn endast åtta procent. Av någon orsak har dock denna typ av osäkerhet inte påvisat någon märkbar

inverkan på arbetsvälmåendet hos anställda inom tredje sektorn i tidigare studier. En orsak kan vara att tidsbundna avtal ses som en allmänt accepterad och naturlig del av projektarbete.

Nästan var tredje ser att det finns en risk för arbetslöshet, var fjärde för uppsägning och var sjätte för permittering. Siffrorna motsvarar resultaten i studier som gjorts inom tredje sektorn i sin helhet och är påtagligt högre i jämförelse med offentliga eller privata sektorn.

En ännu större andel på 65 procent upplever en risk för oförutsägbara förändringar och/eller ohanterbar ökning i mängden arbete. Också detta motsvarar resultaten i tidigare studier om arbetsförhållanden inom tredje sektorn. Orsakerna till denna oförutsägbarhet har kopplats till bristande organisering av arbetet.

# 36%

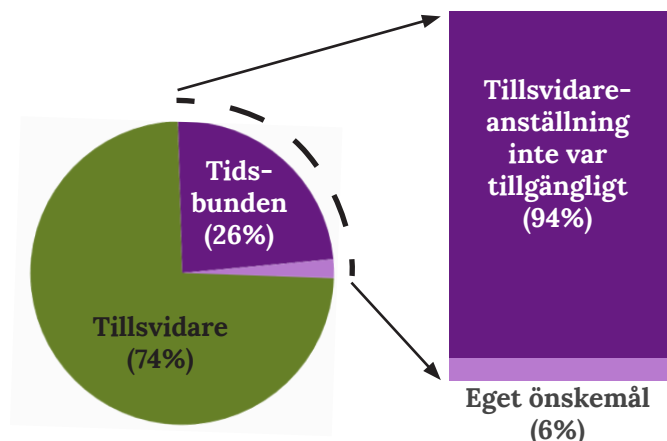
tycker inte att arbetet  
inom deras organisation är  
välorganiserat

# 57%

procent tycker att det är  
för få anställda med tanke  
på arbetsmängden

### Anställningsförhållande

Anställningen  
är tidsbunden  
för att:



Två av tre av de förbundsanställda upplever att mängden arbetsuppgifter ökat och nästan lika många att resultatuppföljningen effektiviserats och arbetet blivit mer krävande. Denna form av oförutsägbarhet har i tidigare studier visat en negativ effekt på arbetsvälmående.

Bland annat möjligheten till personlig utveckling i arbetet, autonomi och positiv feedback fungerar som buffertar mot oförutsägbarheten i arbetet. Som vi sett erbjuder förbunden möjlighet att jobba självständigt vilket minskar på de negativa effekterna av de aspekter i arbetet som orsakar osäkerhet.

På ett område skiljer sig resultatet i denna kartläggning till de finlandssvenska förbundens fördel, om man jämför med resultat från tredje sektorn som helhet. Det är villigheten att byta till ett annat jobb om man skulle ha möjlighet att göra det utan att det skulle inverka på lönen. Ungefär en fjärdedel skulle byta till ett inom samma bransch, vilket tyder på att man tycker om det man gör men att det finns yttre faktorer som inverkar negativt på arbetslivskvaliteten. Ungefär lika många skulle byta till ett i en annan bransch, vilket tyder på att arbetets innehåll kanske inte motsvarar de egna förväntningarna. Men ungefär hälften önskar inte byta jobb. Detta är betydligt fler än i kartläggningen av hela tredje sektorn där mindre än en tredjedel skulle välja att ändå stanna kvar i sitt nuvarande arbete. Detta kan tolkas som att även om det finns en hel del påfrestningar i att arbeta för ett finlandssvenskt förbund, så finns det ändå så mycket resurser och positiva aspekter att man vill stanna kvar.

# 26%

av de finlandssvenska förbundsanställda jobbar med tidsbundet avtal

## Byta jobb?

Om det skulle finnas en möjlighet att byta till ett annat jobb med samma lön skulle jag...



ändå inte byta (48%)

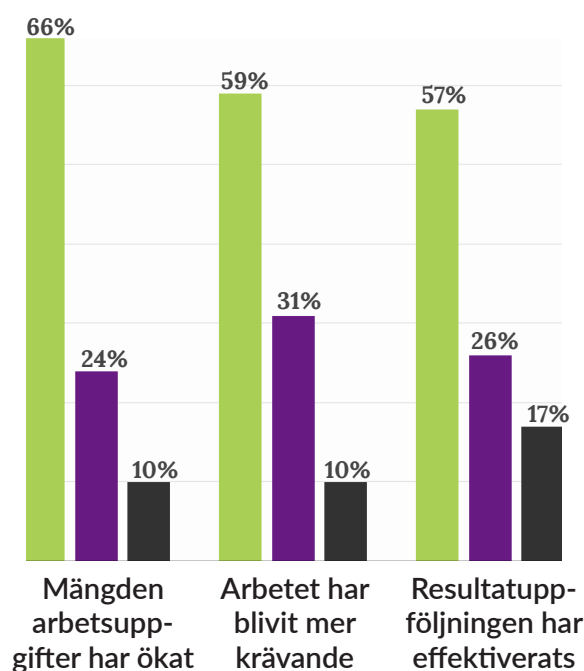


byta till ett i samma bransch (27%)



byta till ett i en annan bransch (25%)

## Krav i arbetet



# Målmedvetet arbete för arbetsvälmående

Förbundsanställda drivs av en önskan att få arbeta för något som tjänar det allmänna intresset och på riktigt gör skillnad i samhället. Kartläggningen visar att arbetet i sig motiverar och känns meningsfullt, vilket i sin tur skapar arbetsengagemang. Förbundsanställda känner att de i arbetet får vara självständiga och påverka både innehåll och arbetsprocesser. Resultaten i kartläggningen visar att de förbundsanställda, i alla fall de allra flesta, således är på rätt plats och många känner att de gärna går till jobbet.

Samtidigt målar resultaten upp en bild av gränslöst arbete som inverkar negativt på de anställdas välmående. Svaren ger en viss antydning om vad de bakomliggande orsakerna kan vara. En osäkerhet beträffande arbetssituationens fortsättning, en annan är den allmänna intensifieringen av arbetslivet. Svaren visar att det inom de finlandssvenska förbunden finns fler anställda som har tidsbundna kontrakt än motsvarande siffror i andra undersökningar. Krav på resultat och striktare resultatuppföljning syns även som belastande faktorer.

Tidigare studier har visat att anställda inom tredje sektorn i oroväckande hög grad är osäkra på vad som förväntas av dem från arbetsgivarens håll. För att anställda ska må bra krävs bättre struktur och organisering av arbetet. Kombinationen av stark inre motivation, självständigt arbete, flumiga arbetsbeskrivningar och otydlig ansvarsfördelning kan lätt leda till att arbetstagaren arbetar mer än vad som förutsätts.

Tidspress och brådska är också vanligt då arbetet ofta hopar sig till vissa perioder. Denna brådska behöver inte nödvändigtvis ha en negativ inverkan på vårt välmående, en måttlig tidspress kan tvärtom motivera och öka på engagemanget. Upplevelsen av kontroll är en faktor som reducerar känslan av stress. Arbetstagarens sociala stöd minskar också på kravens negativa inverkan. Alla satsningar man gör för att stärka gemenskapen bidrar till arbetsvälmående.

En oroväckande aspekt i resultaten berör samordningen av arbetsliv och privatliv. Nästan hälften anser att hemmalivet blir lidande på grund av arbetet. Arbetsgivaren kan stöda i att strukturera arbetet så att det går att utföra under arbetstid. Flexibel arbetstid kan göra samspelet mellan arbete och familj smidigare, men endast om det är arbetstagarens behov som styr flexibiliteten. Då arbetsgivarorganisationens behov styr blir flex-tiden en belastning för den anställda. Det uppstår lätt ett moraliskt dilemma mellan arbetsgivarens och familjens motstridiga förväntningar.

Resultaten tyder på samma trender som tidigare utredningar påvisat, förutom på några punkter där de finlandssvenska förbunden skiljer sig från tredje sektorn överlag. De anställda verkar ha ett starkare band till organisationen och nästan hälften svarade att om de skulle få ett annat jobb men med samma lön skulle de ändå inte byta. I motsvarande undersökningar har andelen som önskar stanna kvar varit kring 30 procent. De är alltså fler inom de finlandssvenska förbunden som vill stanna kvar på sitt nuvarande arbete.

En annan aspekt som talar till de finlandssvenska förbundens fördel är att arbetsgemenskapen upplevs mer uppmuntrande än vad motsvarande siffror visar inom tredje sektorn överlag. Det är en tydlig resurs som skyddar mot belastningar och krav i arbetet. Socialt stöd är också kopplat till återhämtning.

Återhämtning är otroligt viktig med tanke på välmående. Behovet av återhämtning är i förhållande till den belastning man utsätter sig för. Det tidvis höga arbetstempot i förbunden behöver varvas med tillräcklig återhämtning, både under arbetsdagens lopp och efter den. Det hör till arbetsgivarens ansvar att identifiera belastande faktorer på arbetsplatsen och att skapa en arbetskultur som möjliggör återhämtning under arbetsdagen. Å andra sidan är det på arbetstagarens ansvar att sköta om sin hälsa och återhämtning på fritiden.



## Rekommendationer

Arbetsvälmående byggs upp tillsammans. På basen av kartläggningen rekommenderar Svenska studieförbundet och Psykosociala förbundet att enskilda anställda, arbetsgemenskaper, styrelser och de finlandssvenska förbunden och centralorganisationerna tillsammans funderar på dessa aspekter av arbetsvälmående:

- 1 **Att arbetsvälmåendet prioriteras**, genom att ogynnsamma och belastande faktorer identifieras. I samarbete mellan styrelsen, ledningen och de anställda hitta konkreta lösningar och arbetssätt som främjar arbetsvälmåendet för att förebygga utmattning och genom att stärka de resurser som ökar arbetstillfredsställelsen och arbetsengagemanget.
- 2 **Att rutiner och tillvägagångssätt ses över**, både inom organisationen och på individnivå och att ledarskapet kontinuerligt utvecklas och förstärks med arbetsvälmående i fokus. Se om det finns förväntningar, även uttalade sådana, på arbetstagaren att jobba utöver ordinarie arbetstid. Arbetsgivaren ska sträva till att skapa arbetskultur som uppmuntrar till att hålla arbetstider inom den utsatta tiden. Då den anställde behöver arbeta utöver den ordinarie arbetstiden är det viktigt att säkerställa tillräckligt med tid för att varva ner och återhämta sig efteråt.
- 3 **Att förbundens styrelser stöds** gällande arbetsgivaransvar. Förtroendevalda och frivilliga är grunden för all verksamhet inom tredje sektorn, och de behöver få stöd i sitt uppdrag. Välmående, engagerade förtroendevalda är minst lika viktiga, om inte ännu viktigare, än välmående anställda.
- 4 **Att satsa på arbetsgemenskapen**, till exempel genom gemensam rekreation, för att öka trivselen och stärka arbetsvälmåendet och samtidigt motverka belastningar i arbetet. Socialt stöd är i direkt relation till återhämtning.
- 5 **Att stärka kopplingen mellan arbetet och organisationens värdegrund**. Visa både internt och externt att det förbundet gör har betydelse. Eftersom de flesta förbundsanställda drivs av en stark inre motivation som kopplas till meningsfullhet finns det en uppenbar risk att man känner att man aldrig gjort tillräckligt. Därför är det viktigt att man inom organisationen lyfter upp alla de resultat och de delmål man nått och på så sätt stärker känslan av tillfredsställelse.
- 6 **Att reflektera över ert eget arbetsvälmående och ta ansvar för det**. Ta modigt arbetsvälmående och även brist på arbetsvälmående till tals i arbetsgemenskapen.
- 7 **Att arbeta för att allt färre anställningar på sikt är tidsbundna** och för löner som motsvarar arbetsinsatserna. Det är avgörande för att de finlandssvenska förbunden och centralorganisationerna ska locka kompetenta, engagerade anställda, som utvecklar sina organisationer mot en hållbar framtid, där civilsamhället är en tydlig sektor att räkna med, även i Svenskfinland.
- 8 **Att samarbeta över förbundsgränser, också gällande arbetsvälmående**. Gemensamt kan vi synliggöra de positiva aspekterna med att arbeta inom tredje sektorn. Många förbund är små och har små resurser att satsa på arbetsvälmående, men tillsammans är vi starkare, också när det gäller arbetsvälmående.