



Medarbetares syn på ideella och offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg

Ola Segnestam Larsson, Hugo van Hengel och Thomas Schneider
Marie Cederschiöld högskola, Brilliant Future AB och Jönköping
University

Från administration till ideologi?

FORSKNING OM ATT STRATEGISKT STYRA
OCH LEDA ANSTÄLLDA I IDEELLA
ORGANISATIONER I SVERIGE



Bräcke
Diakoni

Fremia



IDEELL
ARENA



Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation



SVENSKA SÄLLSKAPET
FÖR NYKTERHET OCH FOLKBILDNING



I korthet

I en värld där vård och omsorg är centralt för samhällets välbefinnande, är det avgörande att förstå varför medarbetare väljer att arbeta inom denna bransch. Genom att utforska dessa skäl kan vi bättre utveckla strategier för att attrahera och behålla personal inom vård och omsorg. Forskare från Brilliant Future, Marie Cederschiöld högskola och Jönköping University har genomfört denna studie för att belysa hur medarbetare ser på att arbeta för ideella och offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg.

Resultaten visar att anställda i ideella organisationer är mer nöjda med sitt arbete, känner större frihet och kontroll över sina arbetsuppgifter, och upplever bättre arbetsförhållanden än de som jobbar i offentliga organisationer. Dessutom är lojaliteten högre och de känner sig mer delaktiga och uppskattade av sina chefer. Dessa resultat är i linje med tidigare forskning om anställda i olika typer av organisationer inom vård och omsorg. Det är dock viktigt att komma ihåg att dessa resultat bygger på ett empiriskt material insamlat för ett annat syfte och endast omfattar ett fåtal organisationer.

Studien undersökte också hur användbara medarbetarundersökningar är för denna typ av forskning. De flesta tidigare hypoteser och resultat från tidigare forskning gick att relatera till svaren i undersökningarna. Men det fanns också vissa utmaningar, såsom svaga kopplingar mellan hypoteser och insamlade data samt frågor i medarbetarundersökningarna som inte matchar akademisk forskning om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer.

Forskarna diskuterar också frågor och områden för framtida forskning, inklusive behovet av studier av de anställdas perspektiv på den strategiska styrningen och ledningen. Det behövs också mer forskning om relationen mellan den strategiska styrningen och ledningen av anställda och resultat som uppdrags- och måluppfyllelse och de anställdas välbefinnande.

Om projektet "Från administration till ideologi?"

I syfte att utveckla kunskapen om den strategiska styrningen och ledarskapet av anställda i den ideella sektorn genomför en grupp aktörer i civilsamhället och Marie Cederschiöld högskola ett forskningsprojekt, kallat "Från administration till ideologi? Forskning om strategisk styrning och ledarskap av anställda i ideella organisationer i Sverige."

Antalet anställda i civilsamhället ökar och är därmed en viktig resurs, men också en tilltagande maktfaktor. Därutöver finns det utmaningar i att balansera organisationernas uppdrag med ändrade förutsättningar och villkor för anställda. Då forskningen och den systematiserade kunskapen är begränsad, både i Sverige och internationellt, genomförs ett forskningsprojekt för att stärka den strategiska styrningen och ledarskapet i den ideella sektorn.

Forskningsfrågor:

- Vad kännetecknar det strategiska ledarskapet av anställda i det svenska civilsamhället?
- Vilka likheter och skillnader finns det mellan olika typer av ideella organisationer samt mellan ideella, offentliga och privata organisationer?
- Vad bör göras för att utveckla det strategiska ledarskapet av anställda i det svenska civilsamhället?

Projektet genomförs genom samverkan mellan följande aktörer:

- Arbetsgivaralliansen,
- Bräcke Diakoni,
- Fremia,
- Ideell Arena,
- Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation,
- Svenska sällskapet för nykterhet och folkbildning och
- Marie Cederschiöld högskola

Inom ramen för projektet kommer en rad rapporter och seminarier att produceras och arrangeras.

Vill du veta mer om projektet? Kontakta Ola Segnestam Larsson (Ola.Segnestam-Larsson@mchs.se) eller mejla info@ideellarena.s

Innehåll

OM PROJEKTET "FRÅN ADMINISTRATION TILL IDEOLOGI?"	6
INTRODUKTION	9
Varför en studie om ideella och offentliga arbetsgivare?	9
Utmaningar med forskning om anställda	9
Syfte och forskningsfrågor	10
Metod och material	10
IDEELLA ARBETSGIVARE JÄMFÖRT MED OFFENTLIGA: EN FORSKNINGSÖVERSIKT	11
Stress – en ofördelaktig likhet	11
Många fördelaktiga skillnader	11
Några ofördelaktiga skillnader	12
MEDARBETARES SYN PÅ IDEELLA ARBETSGIVARE JÄMFÖRT MED OFFENTLIGA	14
Attraktivare arbetsgivare	14
Medarbetare mer tillfredsställda	15
Mer frihet och egenkontroll för medarbetare	16
Medarbetare mer lojala med arbetsgivare	16
Större delaktighet, engagemang och erkännande	17
Stress och arbetsbörda komplicerat	18
Några svaga kopplingar mellan hypoteser, resultat och datamaterial	18
EN SAMMANFATTNING AV RESULTATEN	19
DISKUSSION OCH FÖRSLAG TILL UTVECKLING	20
BILAGA: METOD OCH MATERIAL	22
Litteraturoversikten	22
Medarbetarundersökningarna	24
Analys av hypoteser och svar på frågor	30
REFERENSER	32

Introduktion

Trots en ökande personalstyrka inom civilsamhället rapporteras om en växande konkurrens om medarbetare, särskilt inom vård och omsorg. I dessa områden konkurrerar ideella organisationer inte bara med varandra om medarbetarnas gunst, utan också med offentliga och privata aktörer. Exempelvis kan en sjuksköterska välja att arbeta för en ideell organisation, men kan också överväga en offentlig sektor som en kommunal vårdinrättning. Ett annat exempel kan vara en socialarbetare som kan lockas av ideella organisationer, men samtidigt lockas av de resurser och stöd som erbjuds i den offentliga sektorn. Anställda inom dessa ideella organisationer utgör med andra ord en central resurs och en konkurrensfördel. Att bättre förstå och hantera medarbetares skäl till att välja arbetsgivare blir därmed avgörande för att uppfylla en ideell organisations uppdrag eller realisera dess ideologi.

Varför en studie om ideella och offentliga arbetsgivare?

Studier om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer som arbetsgivare är intressanta av flera skäl. För det första bidrar den typen av studier till den samlade kunskapen om ideella och offentliga organisationers särdrag, i form av exempelvis målsättningar, organisationsformer och arbetsmetoder, och möjligheter till mervärde inom olika delar av samhället, inklusive vård och omsorg. För det andra finns det uppfattningar som pekar på att valet av driftsform hos arbetsgivaren spelar roll för medarbetare. Till exempel kan ideella organisationer präglas av engagemang medan offentliga organisationer å sin sida kan erbjuda stabilitet och säkerhet. Hur dessa uppfattningar påverkar medarbetare, stämmer överens med deras uppfattningar och hanteras av arbetsgivare är relevanta områden att studera. Genom att studera aspekter som dessa kan vi få en djupare förståelse för hur ideella och offentliga organisationer fungerar, som organisationer, arbetsgivare och samhällsaktörer samt vilka möjligheter och utmaningar de står inför i dagens samhälle.

Utmaningar med forskning om anställda

En betydande utmaning inom forskning såväl som inom andra former av undersökningar är kostnader och den tid som krävs för att samla in och analysera data. Detta är särskilt relevant när det gäller data om anställda inom civilsamhället. Förutom vanliga utmaningar som låg svarsfrekvens och begränsad tillgång till respondenter, finns det ingen central databas över anställda inom denna sektor. För att övervinna utmaningar som dessa vänder sig forskare ofta till befintliga register och databaser för att de kan erbjuda mer kostnadseffektiva och tidsbesparande empiriska material.

Medarbetarundersökningar skulle kunna vara en intressant alternativ kunskapsbas eftersom de ofta har en hög svarsfrekvens och regelbundet genomförs i många organisationer. Trots att de ibland uppfattas negativt av medarbetare, kan de potentiellt utgöra en värdefull källa för empiriska data, menar vi. I denna studie undersöker vi hur medarbetare ser på att arbeta för

ideella och offentliga arbetsgivare. Samtidigt analyserar vi i vilken utsträckning dessa undersökningar skulle kunna vara användbara för denna typ av forskningsändamål.

Syfte och forskningsfrågor

Huvudsyftet med denna studie är att undersöka hur medarbetare upplever att arbeta för ideella i jämförelse med offentliga organisationer inom vård och omsorg. Ett delsyfte är att använda och samtidigt undersöka i vilken grad det går att använda medarbetarundersökningar för detta syfte. Vi har omvandlat dessa syften till två forskningsfrågor:

- Hur ser medarbetare på att arbeta för ideella och offentliga organisationer som arbetsgivare?
- I vilken utsträckning går det att dra slutsatser om denna fråga utifrån medarbetarundersökningar?

Metod och material

För att undersöka orsakerna till att medarbetare ser på att arbeta för ideella och offentliga organisationer inom vård och omsorg, genomförde vi först en litteraturöversikt. Därefter analyserade vi data från medarbetarundersökningar från tre olika organisationer: en ideell och två offentliga inom vård och omsorg. De offentliga organisationerna utgörs av socialförvaltningen inom två kommuner. Vi jämförde sedan medelvärdena på enkätsvaren mellan dessa organisationer per år (2022 och 2023) och utförde statistiska tester för att avgöra om skillnaderna kunde tillskrivas driftsform eller andra faktorer.

En mer detaljerad redovisning av metod och material återfinns i rapportens bilaga.

En styrka i denna studie är att den sammankopplar medarbetarundersökningar med tidigare forskning. Medarbetarundersökningarna kännetecknas av hög svarsfrekvens, konsistens i de frågor som ställts till alla tre organisationer och upprepning vid två olika tidpunkter. Bedömningarna av relationen mellan medarbetarundersökningarnas frågor och tidigare forskning har gjorts av två oberoende bedömare.

Metodologiska begränsningar inkluderar att medarbetarundersökningarna genomfördes för andra syften och att endast en ideell och två ideella organisationer ingår i studien. Även om resultaten kan generaliseras till de tre undersökta organisationerna, är det osäkert om de är tillämpbara på andra organisationer inom vård och omsorg eller på ideella och offentliga organisationer i allmänhet. Det finns även begränsningar i tidigare forskning, som ofta genomförts inom ett land och med ett urval av organisationer och anställda inom en specifik del av vård och omsorg.

Sammanfattningsvis bör resultaten från denna studie främst ses som ett sätt att testa hypoteser från tidigare forskning med hjälp av empiriskt material och att undersöka i vilken utsträckning detta material kan användas för andra syften.

Ideella arbetsgivare jämfört med offentliga: en forskningsöversikt

I detta avsnitt presenterar vi en översikt av litteraturen med fokus på likheter och skillnader i driftsformer, teman samt huruvida resultaten är fördelaktiga för ideella respektive offentliga arbetsgivare. (Metodik och material för hur vi genomförde litteraturen finns i rapportens bilaga.)

Översikten visar att anställda inom ideella organisationer ofta upplever större arbetsnöjdhet, delaktighet, erkännande och autonomi jämfört med offentliga sektorns anställda. Trots fördelarna finns utmaningar som högre arbetsbörda och mindre tillfredsställelse med befördringsmöjligheter. Ideell sektor attraherar dock nyexaminerade och behåller sina anställda längre.

Vi går igenom och utvecklar översikten nedan.

Stress – en ofördelaktig likhet

I vår genomgång av litteraturen fann vi att stress är en gemensam faktor. I en artikel om sjukvård konstateras exempelvis att sjuksköterskor i både ideella och offentliga organisationer i Australien upplever stress relaterad till administrativa uppgifter i liknande utsträckning.¹ Författarna skriver att:

Public and non-profit nurses experienced time and resource administrative-related stressors (such as resource shortage and pay not as good as other people doing similar work). They relied on work-related social support to reduce the negative consequences. Resource stressors led to job dissatisfaction while time stressors led to psychological strain.²

Att sjuksköterskor i båda typer av organisationer upplever stress är givetvis ofördelaktigt för både ideella och offentliga arbetsgivare.

Många fördelaktiga skillnader

Det finns ett flertal skillnader mellan driftsformer som sammantaget är fördelaktiga för ideella arbetsgivare. En av dessa är att ideella organisationer ofta uppfattas som attraktiva arbetsplatser. En komparativ studie baserad på data från sju olika länder visar exempelvis att nyexaminerade socionomer i de flesta fall föredrar att arbeta för ideella organisationer.³

The large degree of support for employment in the non-profit sector on the part of social work graduates is, at first sight, quite remarkable particularly given the fact that it holds true both for countries in which this sector plays a dominant role in the welfare economy and for those (Britain and Australia) identified as “state-dominant type” countries.⁴

¹ (Teo m.fl., 2012)

² (Teo m.fl., 2012)

³ (Weiss I & Gal J, 2004)

⁴ (Weiss I & Gal J, 2004)

En annan fördel gäller delaktighet. En studie från Schweiz indikerar att sjuksköterskor vid offentliga sjukhus upplever en lägre grad av delaktighet i beslutsfattande processer.⁵ Även socionomer i Israel och socialarbetare i Italien, som är verksamma inom ideella organisationer, rapporterar en högre grad av delaktighet jämfört med sina kollegor inom offentlig sektor.⁶

Det finns också fördelaktiga skillnader när det gäller engagemang, erkännande, autonomi och kollegor. Socialarbetare i offentliga organisationer i USA är mindre engagerade⁷ och ideella sjukhus i Schweiz associeras med en högre grad av erkännande och autonomi.⁸ Även socialarbetare i ideella organisationer i Italien och sjuksköterskor i Schweiz upplever en högre grad av autonomi och trivs bättre med sina kollegor.⁹

Andra skillnader inkluderar lojalitet, organisationsengagemang, tid, arbetstillfredsställelse och kontroll. Socialarbetare i Italien är mer lojala med sin ideella arbetsgivare¹⁰ och sjuksköterskor i Schweiz och socionomer i Israel, verksamma i ideella organisationer, uppvisar en högre grad av organisationsengagemang.¹¹

Affective commitment, which causes the worker to adhere to goals and organizational values, was stronger among employees of third sector organizations than among those of public [...] organizations. Workers in third sector organizations evinced greater belief in the organization and its objectives, and they also believed that these objectives were similar to their own personal-professional goals.¹²

En studie från Kanada visar att ideella arbetsgivare behåller sina anställda längre än offentliga arbetsgivare.¹³

Results indicate that job retention is higher in the nonprofit sector compared to the others, and that this retention may be a result of HR practices that emphasize investment in and commitment to employees.¹⁴

När det gäller arbetstillfredsställelse, upplever offentliganställda sjuksköterskor i Schweiz, socialarbetare i Italien och socionomer i Israel en lägre grad av tillfredsställelse med sina arbeten jämfört med motsvarande yrkesgrupper anställda inom ideella organisationer.¹⁵ Anställda vid ideella sjukhus i Sverige upplever slutligen att de har en större grad av kontroll över sina arbetssituationer.¹⁶

Några ofördelaktiga skillnader

Vid vår litteraturgenomgång identifierade vi några skillnader mellan olika driftsformer som sammantaget är ofördelaktiga för ideella arbetsgivare. Dessa skillnader inkluderar aspekter som att byta arbetsgivare, arbetsbörda, villkor, befordran och arbetets natur. Anställda vid ideella sjukhus i Sverige anger exempelvis att de har en högre arbetsbörda.¹⁷ Vidare är socialarbetare i offentliga inrättningar för barnomsorg i USA mer nöjda med sina möjligheter till befordran.¹⁸

⁵ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018)

⁶ (Borzaga & Tortia, 2006; Freund, 2005)

⁷ (Giffords, 2003)

⁸ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018)

⁹ (Fazzi, 2012)

¹⁰ (Borzaga & Tortia, 2006)

¹¹ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018; Freund, 2005)

¹² (Freund, 2005)

¹³ (Perlmutter, F D, 2005)

¹⁴ (Perlmutter, F D, 2005)

¹⁵ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018; Borzaga & Tortia, 2006; Fazzi, 2012; Freund, 2005; Tortia, 2008)

¹⁶ (Lindfors & Hansen, 2018)

¹⁷ (Lindfors & Hansen, 2018)

¹⁸ (Auerbach m.fl., 2010)

The bivariate analyses revealed that public agency workers were more satisfied with their opportunities for promotion, benefits, and the nature of their work¹⁹

Slutligen upplever socialarbetare inom offentliga barnomsorgsinrättningar i USA större tillfredsställelse med sina arbetsvillkor och arbetsuppgifter jämfört med deras kollegor verksamma inom ideella organisationer.²⁰

¹⁹ (Auerbach m.fl., 2010)

²⁰ (Auerbach m.fl., 2010)

Medarbetares syn på ideella arbetsgivare jämfört med offentliga

I detta avsnitt presenterar vi en analys av medarbetares uppfattningar om ideella arbetsgivare jämfört med offentliga arbetsgivare. Analysen relateras till tidigare forskning inom området. (Metodik och material för hur medarbetarundersökningarna och vår analys av dessa genomfördes finns i rapportens bilaga.)

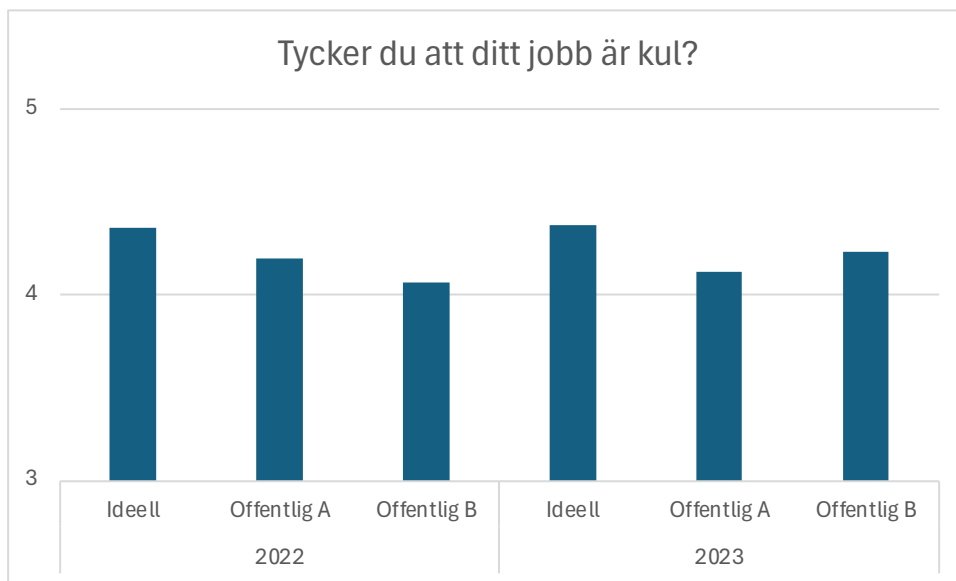
I stora drag framkommer i redovisningen nedan att anställda föredrar ideella arbetsgivare framför offentliga av flera skäl. Anställda inom ideella organisationer upplever högre arbetstillfredsställelse, ökad frihet och egenkontroll. De känner att de kan påverka sin arbetssituation bättre och har goda arbetsförutsättningar. Lojaliteten är högre och medarbetarna känner sig mer delaktiga och får erkännande från sina chefer.

Vi går igenom dessa resultat och fördjupar dem nedan.

Attraktivare arbetsgivare

Ett flertal av hypoteser och resultat från den tidigare forskningen bekräftas av datamaterialet från medarbetarundersökningarna. Detta gäller teman som attraktiv arbetsgivare, tillfredsställelse med arbetet, kontroll, frihet och lojalitet.





*1=nej, måste åtgärdas, 5=ja, definitivt.

Till att börja med anger de anställda i den ideella organisationen att de i högre grad skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller en bekant än de anställda i de offentliga organisationerna. De anger också i högre grad att de tycker att deras arbeten är kul. Detta gäller för både år 2022 och 2023, och vår statistiska analys visar att skillnaderna kan tillskrivas typ av driftsform. Svaren på dessa frågor har vi tolkat som indikatorer för forskningsresultat som anger att ideella organisationer är mer attraktiva som arbetsgivare.²¹

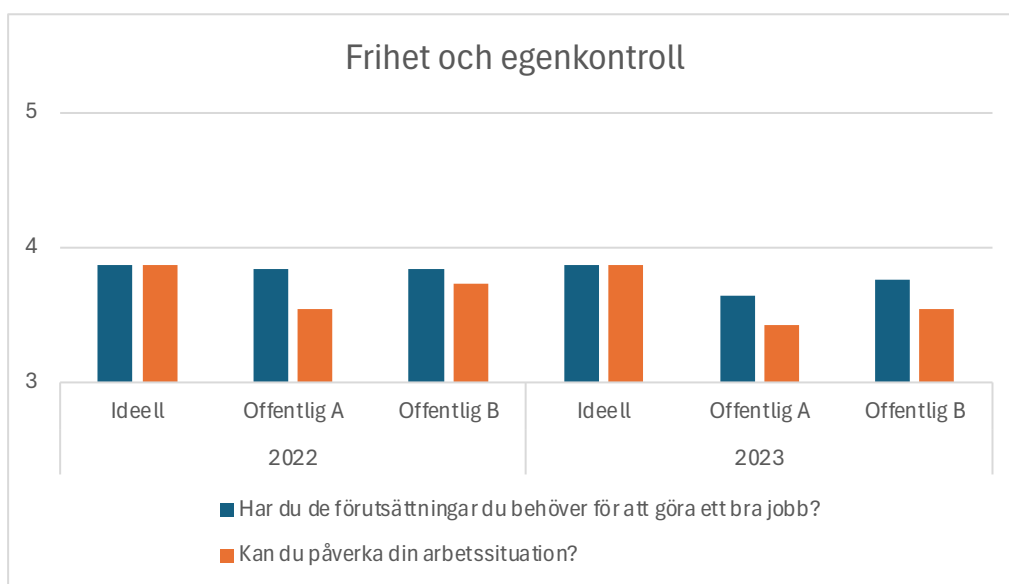
Medarbetare mer tillfredsställda

Att anställda i den ideella organisationen anger att de i högre grad skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller en bekant och i högre grad tycker att deras arbeten är kul (se diagram i avsnitt ovan) tolkar vi också som indikatorer för att anställda i ideella organisationer är mer tillfredsställda med sina arbeten.²² Detta mönster har observerats både år 2022 och 2023 och är statistiskt bekräftat, i enlighet med stycket ovan.

²¹ (Weiss I & Gal J, 2004)

²² (Borzaga & Tortia, 2006; Fazzi, 2012; Tortia, 2008)

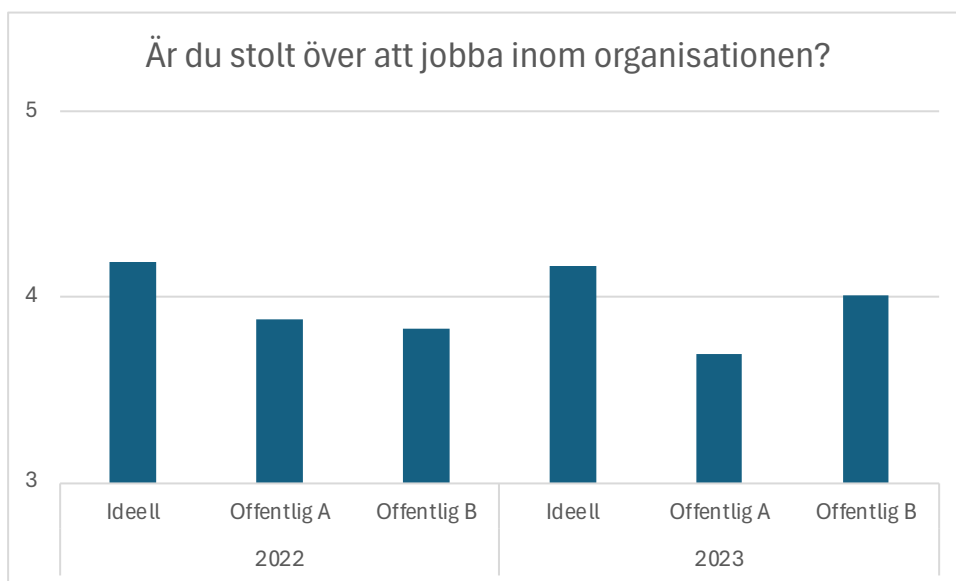
Mer frihet och egenkontroll för medarbetare



*1=nej, måste åtgärdas, 5=ja, definitivt.

Ett tredje exempel visar att medarbetarna inom den ideella organisationen i större utsträckning än de anställda inom de offentliga organisationerna rapporterar att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. De anger också i högre grad att de har de förutsättningar som de behöver för att göra ett bra jobb. Även detta gäller för år 2022 och 2023. Skillnaderna beror på driftsformen, enligt den statistiska analysen, med undantag för arbetsförutsättningarna år 2022. Vi tolkar dessa svar som indikatorer på forskningsresultat som antyder att ideella organisationer erbjuder ökad egenkontroll över arbetssituationen²³ samt större frihet att utforma sitt arbete²⁴.

Medarbetare mer lojala med arbetsgivare



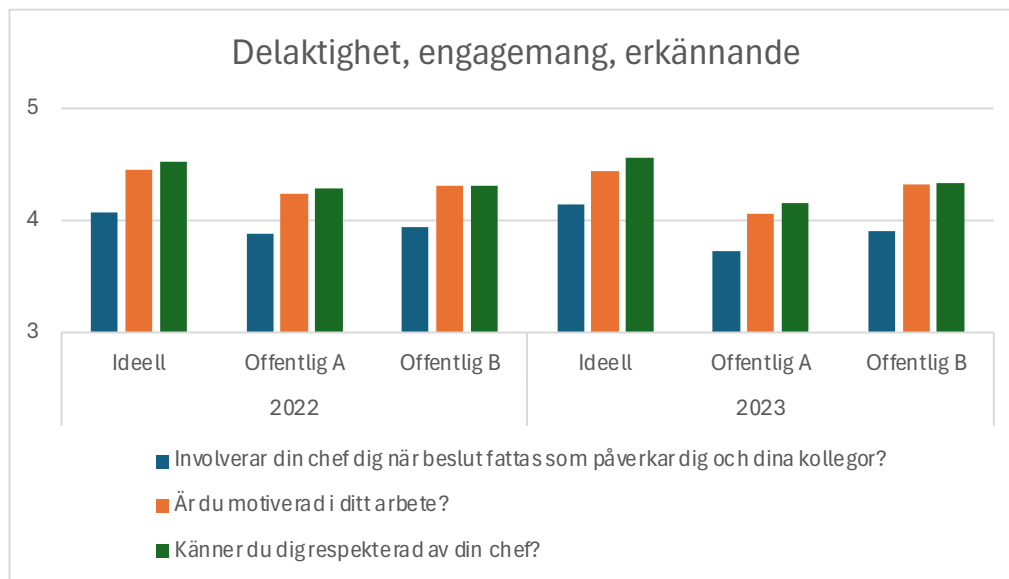
²³ (Lindfors & Hansen, 2018)

²⁴ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018; Fazzi, 2012)

*1=nej, måste åtgärdas, 5=ja, definitivt.

En tredje observation visar att medarbetarna i den ideella organisationen uppvisar en högre grad av stolthet över sitt arbete jämfört med de som arbetar inom offentliga organisationer. Detta mönster är konsekvent för både år 2022 och 2023, och vår statistiska analys visar att skillnaderna kan tillskrivas typ av driftsform. Vi har tolkat svaret på denna fråga som en indikator på forskningsresultat som tyder på att anställda i ideella organisationer uppvisar större lojalitet mot sina arbetsgivare.²⁵

Större delaktighet, engagemang och erkännande



*1=nej, måste åtgärdas, 5=ja, definitivt.

Andra svar på medarbetarundersökningsfrågor stämmer överens med teman som delaktighet²⁶, engagemang²⁷ och erkännande²⁸. Det vill säga att de anställda i ideella organisationer anger i högre grad än de anställda i offentliga organisationer att deras chefer involverar dem i relevanta beslut, att de är motiverade i deras arbeten och att de känner sig respekterade av sina chefer och kollegor. Detta gäller för både år 2022 och 2023 och bekräftas att skillnaderna rör typ av driftsform av våra statistiska analyser.

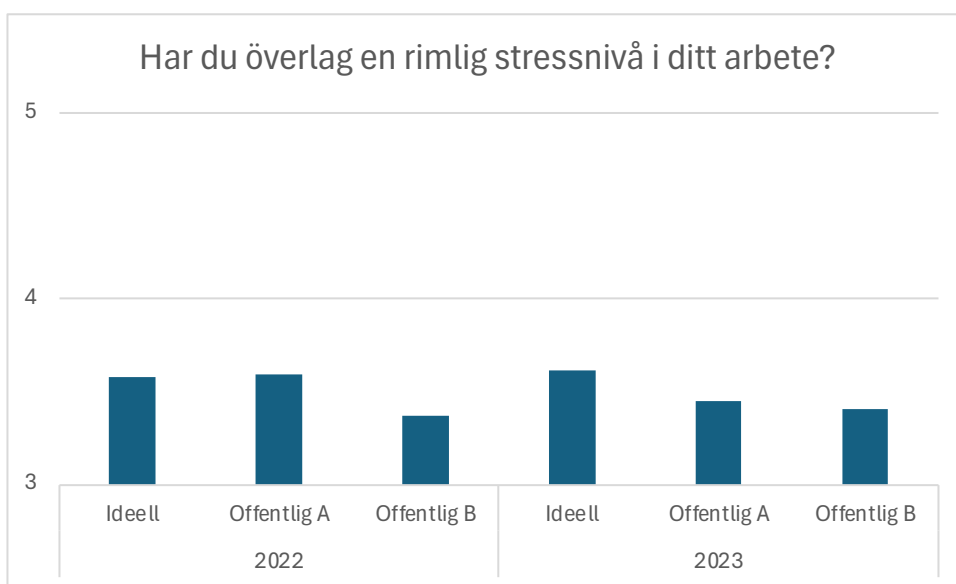
²⁵ (Borzaga & Tortia, 2006)

²⁶ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018; Borzaga & Tortia, 2006; Freund, 2005)

²⁷ (Giffords, 2003)

²⁸ (Aeschbacher, R & Addor, V, 2018)

Stress och arbetsbörda komplicerat



*1=nej, måste åtgärdas, 5=ja, definitivt.

Två resultat från tidigare forskning motbevisas av datamaterialet från medarbetarundersökningarna. Anställda inom den ideella sektorn rapporterar i mindre utsträckning än anställda inom offentliga organisationer att de upplever en rimlig stressnivå på arbetet. Detta var dock endast fallet under år 2022. För år 2023 visar resultaten att anställda inom den ideella sektorn i högre grad än deras motsvarigheter i offentlig sektor upplever en rimlig stressnivå i sitt arbete. Den statistiska analysen visar att skillnaderna kan hänga ihop med driftsform endast i jämförelse mellan den ideella organisationen och en av de offentliga organisationerna (B). Svaren på denna fråga skulle kunna tas som motbevis till forskningsresultat som anger att sjuksköterskor i båda typer av organisationer upplever en likartad stress och att anställda vid ideella sjukhus anger att de har en högre arbetsbörda.²⁹

Några svaga kopplingar mellan hypoteser, resultat och datamaterial

I några fall saknas en koppling mellan hypoteser, resultat och datamaterial. Det handlar om teman som kollegor, organisationsengagemang, tid, byta arbetsgivare, villkor, befordran och arbetets natur. Medarbetarundersökningarna ställer frågor som inte har någon motsvarighet i forskningen om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer eller frågor som endast riktar sig till antingen ideella eller offentliga organisationer inom ramen för denna studie. Därmed omöjliggörs en jämförelse mellan driftsformer i dessa fall.

²⁹ (Lindfors & Hansen, 2018; Teo m.fl., 2012)

En sammanfattning av resultaten

Huvudsyftet med denna studie har varit att undersöka hur medarbetare ser på att arbeta för ideella och offentliga organisationer inom vård och omsorg. För att undersöka detta genomförde vi först en litteraturöversikt. Därefter analyserade vi data från medarbetarundersökningar. Vi jämförde slutligen medelvärdena på enkätsvaren mellan dessa organisationer per år och utförde statistiska tester för att avgöra om skillnaderna kunde tillskrivas driftsform eller andra faktorer. Tabellen nedan sammanfattar våra resultat.

Teman	Litteraturöversikt		Medarbetarundersökningar		Jämförelse
	Ideella	Offentliga	Ideella	Offentliga	
Stress					
Attraktiv arbetsplats					
Delaktighet					
Engagemang					
Erkännande					
Autonomi					
Kollegor					
Lojalitet					
Organisationsengagemang					
Tid					
Arbetsstillfredsställelse					
Kontroll					
Byta arbetsgivare					
Arbetsbörda					
Villkor					
Befordran					
Arbetets natur					

* Blå indikerar att ideella och offentliga organisationer är lika. Grön indikerar att den typen av organisation uppvisar mer fördelaktiga resultat. Röd indikerar att den typen av organisation uppvisar mindre fördelaktiga resultat. Gult indikerar att resultaten är tvetydiga. Vitt indikerar att det saknas resultat.

Litteraturöversikten indikerar att de flesta resultat och hypoteser är fördelaktiga för ideella organisationer jämfört med offentliga organisationer, med undantag som att byta arbetsgivare, arbetsbörda, villkor, befordran och arbetets natur. Medarbetarundersökningarnas svar bekräftar generellt sett tidigare forskning, med undantag för områdena stress och arbetsbörda, där resultaten är tvetydiga. Vidare finns det i flera fall en bristande koppling mellan hypoteser, resultat och datamaterial från medarbetarundersökningarna, till exempel när det gäller kollegor, organisationsengagemang, tid, byta arbetsgivare, villkor, befordran och arbetets natur.

Diskussion och förslag till utveckling

Huvudsyftet med denna studie har varit att undersöka hur medarbetare ser på att arbeta för ideella och offentliga organisationer inom vård och omsorg. Utifrån litteraturöversikten och med hjälp av data från medarbetarundersökningar framkommer att anställda föredrar ideella arbetsgivare framför offentliga av flera skäl. För det första upplever de en högre arbetstillfredsställelse inom ideella organisationer. En annan viktig faktor är den ökade friheten och egenkontrollen som medarbetare i ideella organisationer rapporterar. De känner att de kan påverka sin arbetssituation och har bättre arbetsförutsättningar. Lojaliteten är också högre bland anställda i ideella organisationer. Medarbetare i ideella organisationer upplever också större delaktighet och erkännande från sina chefer.

Att anställda ser på ideella arbetsgivare på ett annat vis än på offentliga arbetsgivare kan härledas till ideella och offentliga organisationers särdrag, i form av exempelvis målsättningar, organisationsformer och arbetsmetoder. Våra resultat kan också förstås i ljuset av allmänna uppfattningar i samhället och hos anställda om att valet av arbetsgivaren spelar roll för frågor som engagemang, stabilitet eller säkerhet. Därav kan man dra slutsatsen att de särskiljande egenskaperna, mervärdena samt allmänhetens uppfattningar om olika organisationer speglas i och kan förklara våra resultat.

Studiens resultat ska dock tolkas med viss försiktighet. Medarbetarundersökningarna genomfördes för andra syften och endast en ideell och två ideella organisationer ingår i studien. Det är därför osäkert om de är tillämplbara på andra organisationer inom vård och omsorg eller på ideella och offentliga organisationer i allmänhet.

Ett annat syfte har varit att använda och samtidigt undersöka i vilken grad det går att använda medarbetarundersökningar för att bedriva denna typ av forskning. Ett flertal av hypoteser och resultat från den tidigare forskningen bekräftas av datamaterialet från medarbetarundersökningarna. Detta stärker både medarbetarundersökningarnas validitet och reliabilitet och tidigare forsknings räckvidd. Endast ett resultat från tidigare forskning motbevisas av datamaterialet från medarbetarundersökningarna.

Samtidigt föreligger ofta brist på en klar koppling mellan hypoteser, resultat och det insamlade datamaterialet. Medarbetarundersökningarna inkluderar frågor som saknar motsvarighet i den akademiska forskningen om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer eller frågor som enbart riktar sig till antingen ideella eller offentliga organisationer inom denna studie. Detta försvårar möjligheten att jämföra olika driftsformer i dessa fall. Vi avslutar därför med några tankar om hur medarbetarundersökningar kan utvecklas för att fylla fler och andra syften.

Ett första förslag är att inkludera frågor i medarbetarundersökningar som å ena sidan är allmängiltiga och tillämpliga på alla typer av organisationer, och å andra sidan har förmåga att fånga egenskaper som särskiljer olika typer av arbetsgivare. En sådan utveckling av medarbetarundersökningar kan bidra till att identifiera specifika förbättringsområden där organisationer kan stärka sin attraktionskraft som arbetsgivare utifrån deras unika förutsättningar.

Vidare föreslår vi att medarbetarundersökningar bör baseras på aktuella forskningsresultat om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer för att säkerställa att frågorna är välgrundade och tillhandahåller insikter med vetenskaplig bas. Ett tredje förslag är att arbetsgivare använder medarbetarundersökningar för att än mer än idag möjliggöra jämförelser med andra typer av organisationer. Detta kan inkludera inte bara jämförelser inom den egna branschen eller geografiska områden, utan även tvärs över olika branscher och organisationstyper.

Bilaga: Metod och material

Denna studie är baserad på analysen av resultat från medarbetarundersökningar inom en ideell organisation och två offentliga organisationer, jämfört med tidigare forskning om anställda inom välfärdssektorn. Här presenterar vi metoden och materialet som använts för litteraturöversikten, medarbetarundersökningarna och den efterföljande analysen.

Litteraturöversikten

Vi genomförde först en litteraturöversikt för att identifiera likheter och skillnader mellan olika driftsformer inom välfärdssektorn. Översikten genomfördes 2023 och utgick från frågeställningen: ”Hur ser medarbetare på att arbeta för ideella och offentliga organisationer som arbetsgivare inom vård och omsorg?”

För att adressera frågeställningen utvecklade vi en lista av sökord som inkluderade termer som "employees", "staff", "workers", "welfare", "non-profit", "nonprofit", "not for profit", samt "public" och "state". Dessa sökord kombinerades till följande söksträng:

"employees OR staff OR workers AND welfare AND non-profit OR nonprofit OR not for profit AND public OR state"

Söksträngen användes i databasen EBSCO Discovery Service (EDS). Kompletterande sökningar gjordes även i Google Scholar.

Sökningarna resulterade i totalt 469 träffar, varav 201 var artiklar. Vi tillämpade ett antal urvalskriterier för att inkludera endast relevanta texter. Kriterierna omfattade att texterna skulle vara anonymt granskade av forskare, publicerade i akademiska tidskrifter, skrivna på engelska och beröra teman med relevans för frågeställningen.

Vid granskning av artiklarnas titlar och sammanfattningar identifierade vi 51 texter som potentiellt relevanta; 37 från EDS och 14 från Google Scholar. Av dessa uppfyllde 31 artiklar kriteriet att jämföra ideellt drivna och offentligt drivna verksamheter, medan 11 specifikt fokuserade på välfärdssektorn. Dessa 11 artiklar inkluderade vi slutligen i översikten.

Tabellen nedan sammanfattar artiklarna utifrån dimensionerna: lika/olika för likheter eller skillnader mellan ideella och offentliga arbetsgivare; positiv/negativ anger om resultaten gynnar ideella arbetsgivare; del av välfärden och kategori specificerar resultat som delaktighet eller erkännande.

Artikel	Lika/ olika	Del av välfärden	Positiv/negativ	Kategori
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Delaktighet
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Delaktighet
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Erkännande
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Erkännande
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Frihet
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Frihet
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Frihet
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Organisationsengagemang
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Organisationsengagemang
Aeschbacher et al 2018	Olika	Vård	Positiv	Tillfredsställelse
Auerbach 2018	Olika	Omsorg	Blandat	Kollegor
Auerbach 2018	Olika	Omsorg	Negativ	Lämna
Auerbach 2018	Olika	Omsorg	Blandat	Promotion
Borzaga 2006	Olika	Omsorg	Positiv	Delaktighet
Borzaga 2006	Olika	Omsorg	Positiv	Lojalitet
Borzaga 2006	Olika	Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Borzaga 2006	Olika	Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Fazzi 2012	Olika	Omsorg	Positiv	Frihet
Fazzi 2012	Olika	Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Fazzi 2012	Olika	Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Freund 2005	Olika	Omsorg	Positiv	Delaktighet
Freund 2005	Olika	Omsorg	Positiv	Organisationsengagemang
Freund 2005	Olika	Omsorg	Positiv	Organisationsengagemang
Freund 2005	Olika	Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Gliffords 2003	Olika	Omsorg	Positiv	Engagemang
Lindfors et al 2018	Olika	Vård	Blandat	Arbetsbörda
Lindfors et al 2018	Olika	Vård	Blandat	Kontroll

Perlmutter 2005	Olika Omsorg	Positiv	Stanna
Teo et al 2012	Lika Vård	Negativ	Stress
Tortia 2008	Olika Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Tortia 2008	Olika Omsorg	Positiv	Tillfredsställelse
Weiss et al 2004	Olika Omsorg	Positiv	Attraktiv arbetsgivare

Medarbetarundersökningarna

Därefter kopplade vi samman översikten med medarbetarundersökningar genomförda av Brilliant Future AB, ett företag specialiserat på att utvärdera och utveckla medarbetarupplevelser. Data från två år (2022 och 2023) samlades in från tre olika organisationer: en ideell och två offentliga inom vård och omsorg. Endast socialförvaltningens medarbetare togs med från de offentliga organisationerna, och från den ideella aktören ingick alla verksamheter med vård och omsorg samt tillhörande stödfunktioner för att säkerställa jämförbarhet och relevans.

	2022	2023
Ideell organisation	n=715	n=715
Offentlig aktör A	n=248	n=306
Offentlig aktör B	n=1307	n=1252
Totalt	n=2270	n=2273

Medarbetarundersökningarna består av ett frågebatteri som gavs till tre organisationer under två år. För att hitta relevanta indikatorer jämförde vi frågor i medarbetarundersökningarna med hypoteser och preliminära resultat från litteraturöversikten. Urvalet av frågor skedde i två steg: Två av författarna utvärderade först potentiella frågor oberoende av varandra, och sedan gjorde de en gemensam utvärdering för att säkerställa konsensus och validitet. 14 frågor valdes ut för studien, varav några indikerade flera forskningsresultat. Tabellen nedan visar artiklar, utdrag ur dem, relevant fråga i medarbetarundersökningen och värderingen av deras relation.

Artikel	Utdrag ur text	Fråga i enkät	Värdering
Aeschbacher et al 2018	Nurses at PuHs and PrHs were less likely to experience autonomy, flexibility of work hours and participation in decision-making than those at other workplaces.	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	5
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition,	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	5

	organisational commitment and job satisfaction.		
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Känner du dig respekterad av din chef?	3
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Känner du dig respekterad av dina kollegor?	3
Aeschbacher et al 2018	Nurses at PuHs and PrHs were less likely to experience autonomy, flexibility of work hours and participation in decision-making than those at other workplaces.	Kan du påverka din arbetssituation?	4
Aeschbacher et al 2018	Nurses at PuHs and PrHs were less likely to experience autonomy, flexibility of work hours and participation in decision-making than those at other workplaces.	Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?	2
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Kan du påverka din arbetssituation?	4
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Kan du identifiera dig med organisationens värderingar?	4
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	4
Aeschbacher et al 2018	NPO workplaces were associated with the highest degree of autonomy, flexibility, participation, recognition, organisational commitment and job satisfaction.	Tycker du att ditt jobb är kul?	3

Auerbach 2018	The bivariate analyses revealed that public agency workers were more satisfied with their opportunities for promotion, benefits, and the nature of their work, whereas the voluntary agency workers were more satisfied with their co-workers.	Har du möjlighet att utvecklas i ditt arbete?	2
Auerbach 2018	The bivariate analyses revealed that public agency workers were more satisfied with their opportunities for promotion, benefits, and the nature of their work, whereas the voluntary agency workers were more satisfied with their co-workers.	Är ni i din arbetsgrupp bra på att integrera nya kollegor?	2
Auerbach 2018	Voluntary child welfare workers had stronger intentions to leave, despite the fact they displayed higher investment in child welfare work in the bivariate analysis. The key factor predicting voluntary agency workers' intention to leave was their dissatisfaction with their level of pay.	Ser du dig själv arbeta inom organisationen om två år?	4
Borzaga 2006	As for loyalty to the organization, satisfaction with economic and process-related aspects of the job appear to have the greatest impact. The behavior of nonprofit organizations, which form the largest part of the sample, is consistent with these results. The specific strength of their incentive mix is represented by worker involvement and other process-related aspects of the job. By contrast, workers in public bodies are the least satisfied, higher monetary incentives notwithstanding.	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	5
Borzaga 2006	As for loyalty to the organization, satisfaction with economic and process-related aspects of the job appear to have the greatest impact. The behavior of nonprofit organizations, which form the largest part of the sample, is consistent with these results. The specific strength of their incentive mix is represented by worker involvement and other process-	Är du stolt över att jobba inom organisationen?	4

	related aspects of the job. By contrast, workers in public bodies are the least satisfied, higher monetary incentives notwithstanding.		
Borzaga 2006	As for loyalty to the organization, satisfaction with economic and process-related aspects of the job appear to have the greatest impact. The behavior of nonprofit organizations, which form the largest part of the sample, is consistent with these results. The specific strength of their incentive mix is represented by worker involvement and other process-related aspects of the job. By contrast, workers in public bodies are the least satisfied, higher monetary incentives notwithstanding.	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	5
Borzaga 2006	As for loyalty to the organization, satisfaction with economic and process-related aspects of the job appear to have the greatest impact. The behavior of nonprofit organizations, which form the largest part of the sample, is consistent with these results. The specific strength of their incentive mix is represented by worker involvement and other process-related aspects of the job. By contrast, workers in public bodies are the least satisfied, higher monetary incentives notwithstanding.	Tycker du att ditt jobb är kul?	3
Fazzi 2012	work in the nonprofit sector in many cases enables social workers to recover their profession's typical autonomy and political engagement, which in the public sector are currently being curtailed by the increasing influence of managerialism and the pressure to cut costs.	Kan du påverka din arbetssituation?	3

Fazzi 2012	The third result is that nonprofit social workers are more satisfied with their jobs than public-sector practitioners	Tycker du att ditt jobb är kul?	3
Fazzi 2012	The third result is that nonprofit social workers are more satisfied with their jobs than public-sector practitioners	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	5
Freund 2005	Hypothesis 1c predicted that job involvement and career commitment would relate differentially to type of organization. The data provided only partial support for this hypothesis. The degree of career commitment varied according to the organization type, whereas the job involvement data showed differences only between the third sector and the other two organization types.	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	5
Freund 2005	Affective commitment, which causes the worker to adhere to goals and organizational values, was stronger among employees of third sector organizations than among those of public or for-profit organizations. Workers in third sector organizations evinced greater belief in the organization and its objectives, and they also believed that these objectives were similar to their own personal-professional goals	Kan du identifiera dig med organisationens värderingar?	4
Freund 2005	Affective commitment, which causes the worker to adhere to goals and organizational values, was stronger among employees of third sector organizations than among those of public or for-profit organizations. Workers in third sector organizations evinced greater belief in the organization and its objectives, and they also believed that these objectives were similar to their own personal-professional goals	Kan du identifiera dig med organisationens värderingar?	4

Freund 2005	Hypothesis 2 predicted that the relationship between job satisfaction and type of organization would be stronger in for-profit and third sector organizations than in the public sector. Here too, the data supported only part of the hypothesis.	Tycker du att ditt jobb är kul?	3
Gliffords 2003	The three organizational groups were distributed along a continuum: public, not-for-profit, and proprietary, with workers from public organizations reporting less commitment.	Är du motiverad i ditt arbete?	4
Lindfors et al 2018	Demands including workload were significantly lower at the publicly administered hospital while the control dimension CWW was significantly higher.	Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?	2
Lindfors et al 2018	Demands including workload were significantly lower at the publicly administered hospital while the control dimension CWW was significantly higher.	Kan du påverka din arbetssituation?	4
Perlmutter 2005	Results indicate that job retention is higher in the nonprofit sector compared to the others, and that this retention may be a result of HR practices that emphasize investment in and commitment to employees.	Ser du dig själv arbeta inom organisationen om två år?	4
Teo et al 2012	Public and non-profit nurses experienced time and resource administrative-related stressors	Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?	5
Tortia 2008	Public organizations are found to be at a disadvantage with respect to the private sector regarding both the degree of satisfaction and perceived fairness. Nonprofits record the highest scores, mainly as regards procedural fairness.	Tycker du att ditt jobb är kul?	3
Tortia 2008	Public organizations are found to be at a disadvantage with respect to the private sector regarding both the degree of satisfaction and perceived fairness. Nonprofits record the highest	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	5

scores, mainly as regards procedural fairness.			
Weiss et al 2004	The findings indicate that the private nonprofit sector is that most preferred by graduates in most countries while for-profit employment was not the most preferred in any of them.	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	5

Analys av hypoteser och svar på frågor

Slutligen analyserade vi relationen mellan hypoteser och svar i två steg. Tabellerna nedan visar medelvärdena per år på de olika frågorna för de olika organisationerna (ideell, offentlig A, och offentlig B). Frågan om 'attraktiv arbetsgivare' har en 0–10 svarsskala, de övriga frågorna har en 1–5 svarsskala. Vi gjorde först en jämförelse av medelvärden. Därefter testade vi statistiskt om likheter och skillnader i medelvärden berodde på driftsform, andra faktorer eller slumpen. I tabellen visas p-värdena för signifikantstestet som vi har utfört (Post-hoc Tukey HSD test). P-värden som är mindre än 0,05 (= alfa) antyder en signifikant skillnad.

		2022			Jämförelse 2022		
		medelvärden			p-värden för signifikantstestet		
Teman	Frågetext	Ideell	Offentlig A	Offentlig B	Ideell-Off A	Ideell-Off B	Off A - Off B
Antal svar		715	248	1307			
Attraktiv arbetsgivare	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	7.59	6.35	6.86	<,001	<,001	0.012
Arbetsstillfredsställelse	Tycker du att ditt jobb är kul?	4.36	4.20	4.07	0.029	<,001	0.079
Frihet, kontroll, autonomi	Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?	3.87	3.85	3.85	0.939	0.854	1.000
Frihet, kontroll, autonomi	Kan du påverka din arbetssituation?	3.87	3.54	3.73	<,001	0.006	0.018
Lojalitet	Är du stolt över att jobba inom organisationen?	4.19	3.88	3.83	<,001	<,001	0.77
Delaktighet	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	4.08	3.88	3.94	0.036	0.016	0.713
Engagemang	Är du motiverad i ditt arbete?	4.46	4.25	4.31	<,001	<,001	0.499
Erkännande	Känner du dig respekterad av din chef?	4.53	4.28	4.31	<,001	<,001	0.906
Stress, arbetsbörda	Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?	3.58	3.59	3.37	0.983	<,001	0.013

		2023			Jämförelse 2023		
		medelvärden			p-värden för signifikanstestet		
Teman	Frågetext	Ideell	Offentlig A	Offentlig B	Ideell-Off A	Ideell-Off B	Off A - Off B
Antal svar		715	306	1252			
Attraktiv arbetsgivare	Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?	7.38	5.68	6.53	<,001	<,001	<,001
Arbetsstillfredsställelse	Tycker du att ditt jobb är kul?	4.37	4.12	4.23	<,001	<,001	0.078
Frihet, kontroll, autonomi	Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?	3.87	3.65	3.76	0.002	0.048	0.154
Frihet, kontroll, autonomi	Kan du påverka din arbetssituation?	3.87	3.43	3.54	<,001	<,001	0.185
Lojalitet	Är du stolt över att jobba inom organisationen?	4.16	3.69	4.01	<,001	0.002	<,001
Delaktighet	Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor?	4.15	3.73	3.91	<,001	<,001	0.023
Engagemang	Är du motiverad i ditt arbete?	4.44	4.06	4.32	<,001	0.005	<,001
Erkännande	Känner du dig respekterad av din chef?	4.56	4.16	4.34	<,001	<,001	0.008
Stress, arbetsbörda	Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?	3.61	3.45	3.41	0.068	<,001	0.786

Referenser

- Aeschbacher, R & Addor, V. (2018). Institutional effects on nurses' working conditions: A multi-group comparison of public and private non-profit and for-profit healthcare employers in Switzerland. *Human Resources for Health*, 16(1), 1–10. Directory of Open Access Journals. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0324-6>
- Auerbach, C., McGowan, B. G., Ausberger, A., Strolin-Goltzman, J., & Schudrich, W. (2010). Differential factors influencing public and voluntary child welfare workers' intention to leave. *Children & Youth Services Review*, 32(10), 1396–1402. asx.
- Borzaga, C., & Tortia, E. (2006). Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 35(2), 225–248.
- Fazzi, L. (2012). Social work in the public and non-profit sectors in Italy: What are the differences? *European Journal of Social Work*, 15(5), 613–628. edb.
- Freund, A. (2005). Work Attitudes of Social Workers Across Three Sectors of Welfare Organizations: Public, For-Profit, and Third Sector. *Journal of Social Service Research*, 31(3), 69–92. edb.
- Giffords, E. D. (2003). An Examination of Organizational and Professional Commitment Among Public, Not-for-Profit, and Proprietary Social Service Employees. *Administration in Social Work*, 27(3), 5–23. Sociology Source Ultimate. https://doi.org/10.1300/J147v27n03_02
- Lindfors, P., & Hansen, N. (2018). Control dimensions, job demands and job satisfaction: Does ownership matter? *International Journal of Workplace Health Management*, 11(5), 305–318. edsemr. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2017-0079>
- Perlmutter, F D. (2005). Nonprofits and the Job Retention of Former Welfare Clients. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 34(4), 473–490. edb.
- Teo, S. T., Yeung, M., & Chang, E. (2012). Administrative stressors and nursing job outcomes in Australian public and non-profit health care organisations. *Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 21(9–10), 1443–1452. asx.
- Tortia, E. C. (2008). Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from Italy. *Journal of Socio-Economics*, 37(5), 2080–2094. asx.
- Weiss I & Gal J. (2004). Social work graduates and welfare economy sector preferences: A cross-national perspective. *Administration in Social Work*, 28(3/4), 201–216. cin20. https://doi.org/10.1300/j147v28n03_10



I en värld där vård och omsorg är centralt för samhällets välbefinnande, är det avgörande att förstå varför medarbetare väljer att arbeta inom denna bransch. Forskare från Brilliant Future, Marie Cederschiöld högskola och Jönköping University har genomfört denna studie för att belysa hur medarbetare ser på att arbeta för ideella och offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg. Resultaten visar att anställda i ideella organisationer är mer nöjda med sitt arbete, känner större frihet och kontroll över sina arbetsuppgifter, och upplever bättre arbetsförhållanden än de som jobbar i offentliga organisationer. Dessutom är lojaliteten högre och de känner sig mer delaktiga och uppskattade av sina chefer. Dessa resultat är i linje med tidigare forskning om anställda i olika typer av organisationer inom vård och omsorg. Studien undersökte också hur användbara medarbetarundersökningar är för denna typ av forskning. De flesta tidigare hypoteser och resultat från tidigare forskning gick att relatera till svaren i undersökningarna. Men det fanns också vissa utmaningar, såsom svaga kopplingar mellan hypoteser och insamlade data samt frågor i medarbetarundersökningarna som inte matchar akademisk forskning om likheter och skillnader mellan ideella och offentliga organisationer.

