

Utkontraktering och dess innebörd för en frivillig organisation - exemplet Växjö rödakorskrets

Av: Fanny Berg

LUND UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats SOPA63
HT-12



Handledare: Erika Werner

Abstract

Sweden is in a period of change in its establishment of a new welfare system. One of the main reasons is the political power shift from social democratic welfare regime to liberal welfare regime. This change involves, among others, a restructuring of the relationship regarding responsibility in the social welfare, between the public, private and non-government sectors. This is due to how different these welfare regimes politics are to each other.

As a result of the changes regarding new relationship, new hybrid organisations have evolved that does not belong to either the traditional public sector, the public sector or the non-government sector. Växjö Red Cross in Växjö county council is one example of these hybrid organisations that evolved from the political power shift. Växjö county council contracts out services to the local Red Cross district. The collaboration entails a number of requirements that must be upheld by the local Red Cross district. These requirements are different from the existing organisational culture with its values within the Red Cross. This study showed that the resulting hybrid organisation affects the local Red Cross district by creating ambiguity regarding operation, responsibilities and values which more or less affect users, the employees and the voluntaries. It also shows the importance to find this new relationship regarding, among other things, responsibility.

The purpose of this paper was to examine the impact of outsourcing between Växjö County Council and the local Red Cross district from the perspective of the Red Cross organisation in Växjö. The study was based on semi-structured interviews with representatives from various stakeholder groups, written information material about the local Red Cross district in Växjö and local government legislation regulating contributions to the Red Cross.

Keywords: organizational culture, sector, welfare and responsibility

Innehållsförteckning

1. Inledning	s.1
1.1 Problemformulering.....	s.2
1.2 Syfte.....	s.3
1.3 Frågeställningar.....	s.3
2. Metod	s.4
2.1 Förförståelse.....	s.4
2.2 Urval.....	s.4
2.3 Halvstrukturerad intervju.....	s.5
2.4 Förtjänster och brister med intervju som metod.....	s.6
2.4.2 Konstruerande av intervjuguide.....	s.7
2.5 Etiska överväganden.....	s.7
3. Tidigare forskning	s.8
3.1 Organisationsteoretisk utgångspunkt: nyinstitutionella teoribildningen.....	s.8
3.2 Samspel mellan den offentliga och den tredje sektorn.....	s.9
4. Teoretiska utgångspunkter	s.10
4.1 Nyinstitutionalismen.....	s.10
4.2 Resursberoendeteori.....	s.11
4.3 Contracting-out	s.11
5. Empiri	s.12

5.1	Del I: litteraturstudier	s.12
5.1.1	Svenska Röda Korsets historik	s.12
5.1.2	Kortfattat om Svenska Röda Korsets organisationskultur	s.13
5.1.3	Kortfattat om Växjö rödakorskrets organisationskultur	s.14
5.1.4	Volontärer, samordnare, administratör och styrelse	s.15
5.1.5	Nämnden för arbete och välfärd (NAV)	s.15
5.1.6	Växjö rödakorskrets relation till Växjö kommun (NAV)	s.15
5.2	Del II: intervjuerna	s.16
5.2.1	Frivillig/ professionell	s.17
5.2.2	Förväntningar och krav	s.18
5.2.3	Förmedling till omgivningen	s.20
5.2.4	Förmedling till brukarna	s.20
6.	Analys	s.22
6.1	Dilemman med blandning professionella och frivilliga inom kretsen	s.22
6.2	Bidragsberoende: anpassningskrav från Växjö kommun	s.23
6.2.1	Dubbla krav	s.24
6.2.1.1	Legitimitet avgörande för kretsen	s.24
6.2.1.2	Hur denna fokus på legitimitet påverkar brukarna	s.25
7.	Slutdiskussion	s.27
8.	Referenser	s.29
8.1	Böcker	s.29
8.2	Vetenskapliga artiklar	s.30
8.3	Rapporter	s.31

8.4 Övrigt	s.32
-------------------------	------

Bilagor

Bilaga 1

Bilaga 2

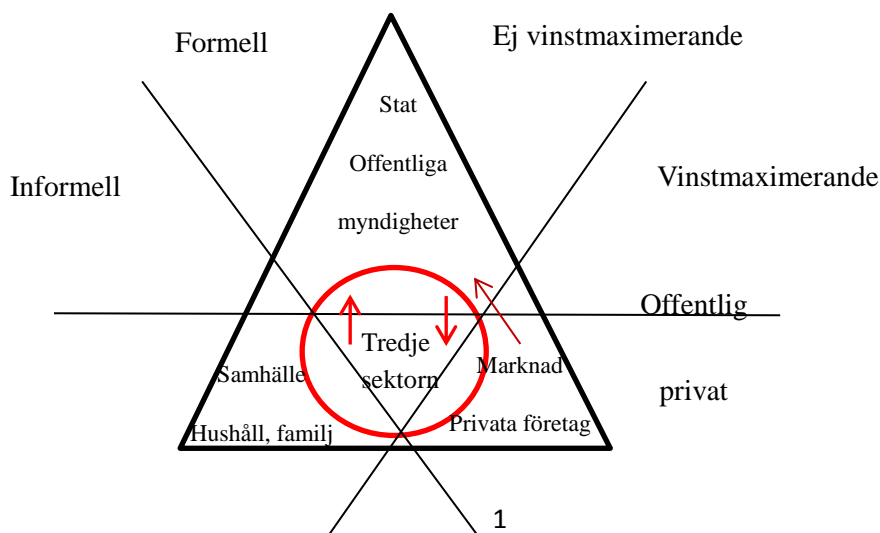
Bilaga 3

Bilaga 4

1. Inledning

Det har under senare decennier skett en rad institutionella förändringar för de tre sektorerna och deras funktion i Sverige när det kommer till välfärd. Den troligen mest avgörande förändringen är det politiska maktskifte som ägt rum. Den socialdemokratiska regeringen skapade med början i tidigt 1900-tal förutsättningarna för den socialdemokratiska välfärdsregimen: starten på Sverige som välfärdstat. Denna regim innebar bland annat att den offentliga sektorn hade det övergripande ansvaret för välfärdsfrågor i landet och att välfärd var något rättighetsbaserat. Nu har ett politiskt maktskifte skett till en borgerlig regering, vilket bland annat innebär ett skapande och upprätthållande av en liberal regim. En del av det borgerliga förhållningssättet gällande välfärd är en inriktning på den privata sektorns idéer med bland annat privata aktörer, vinstdrivande verksamheter och utkontraktering. Ett resultat av detta politiska maktskifte är en början på en förändring gällande ansvar för välfärd, som berör samtliga sektorer: den offentliga, den privata och den tredje. Ett exempel på denna förändring gällande ansvar för välfärd går att skönja inom den offentliga sektorn i form av kommunallagen, vilken innebär en skiftning från ett statligt övergripande ansvar för välfärd till en uppdelning av ansvar på kommun-nivå.

Grunden för min undersökning är hur det politiska maktskiftet har förändrat förhållandet mellan två av Sveriges sektorer: den offentliga sektorn och den tredje sektorn, och omständigheterna för det gränsområde som skapats emellan dessa två sektorer. Den offentliga sektorn har anammat den privata sektorns idéer gällande bland annat utkontraktering och vinstdrivande verksamheter (markerat med röd pil). Om/ hur har detta anammande påverkat samarbetet med den tredje sektorn när det gäller ansvar?



Figur 1: De fyra grundläggande institutionella organisationsformerna och deras gränsområden – även kallad välfärdstriangeln. Halvmånarna anger gränsfall mellan institutionella organisationsformer. Källa: SOU 1993:82 s. 37

Gränslandet har börjat växa sig större och börjat få en allt viktigare roll i välfärden (SOU 2007:66). Detta gränsland har jag markerat i figuren med feta röda pilar. Ett konkret exempel på att detta gränsland har blivit större är att kommunen har anammat fenomenet utkontraktering i förhållande till den tredje sektorn i större utsträckning; att organisationer inom den tredje sektorn är utförare av den typ av sociala tjänster som tidigare varit enbart den offentliga sektorns ansvar. För att utföra detta får de bidrag med ett antal krav angående vad som förväntas (Hollertz 2010 s. 94, 108, SOU 2007:66). I praktiken visar sig den ökade betydelsen av gränslandet mellan den offentliga sektorn och tredje sektorn i form av att organisationer från den tredje sektorn ges ökade resurser att fungera som arbetspartner till den offentliga sektorns välfärdsområde, därmed behövs betonas att den offentliga sektorn i form av kommun än dock har det övergripande ansvaret (SOU 2007:66). Ett resultat av utkontraktering mellan den offentliga sektorn och den tredje sektorn är att frivilligorganisationerna omvandlas till så kallade hybridorganisationer. Dessa hybridorganisationer har sin grund i det politiska maktskiftet då den offentliga sektorn har anammat den privata sektorns utkontraktering. I struktur och utförande blir dessa hybridorganisationer en blandning av den nuvarande offentliga sektorn och den tredje sektorns struktur och utförande (*ibid*).

1.1 Problemformulering

Kontraktskulturen medför vissa standardiserade krav på frivilligorganisationers struktur och utförande, vilket leder till att hybridorganisationer skapas (Lundström 2004 s. 43-44). Två organisationskulturer (den offentliga sektorns och den tredje sektorns) ska samarbeta inom samma verksamhet, vilket påverkar respektive organisationskultur. En allmän definition av organisationskultur är: "Idéer, värderingar och normer som kännetecknar ett företag." Nationalencyklopedin (1992:20). Den offentliga sektorn har en organisationskultur med idéer, värderingar och normer som har sina rötter i ett tjänsteproducerande perspektiv med professionellt anställda och en rättighetsbaserad välfärd med grundläggande ansvar (SOU 2007:11). Den tredje sektorns organisationskultur har idéer, värderingar och normer med rötter i humanitet, frivillighet, idealitet och oberoende. I och med den övergripande förändring som skett i den ideologiska kontexten med fokus på bland annat utkontraktering, vinstbaserade verksamheter och en uppdelning av ansvar gällande välfärd, måste den tredje sektorns frivilliga organisationer därmed anpassa sin organisationskultur. I det nuvarande ideologiska klimatet ses den tredje sektorn inte längre som ett komplement i välfärden, utan som en del i välfärdssy-

stemet. Att skapa legitimitet som samarbetspartner blir därmed en central fråga för frivilligorganisationerna.

En risk med grund i denna utveckling är att anpassningen i sig blir viktigare än frivilligorganisationens inre behov (Magnusson 2002, s. 60-61, Johansson 2001 s. 29, Meeuwisse & Sunesson 1998). Detta riskerar i sin tur en kommunal styrning av de frivilliga organisationernas idéer och verksamheter, vilket i sin tur kan leda till ett hot mot den tredje sektorns organisationskultur (SOU 2007:66 s. 108). Att frivilligorganisationerna utvecklas mot att *ha ett ansvar för* snarare än att *vara ett komplement till*; att fördelarna med det rättighetsbaserade systemet kring välfärd vi har haft i Sverige rustas ner, och att fördelen med den frivilliga organisationskulturen med humanitet, frivillighet, idealitet och oberoende, ebbar ut (Lundström 1995 s. 39-43). En ”loose-loose” situation.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka konsekvensen av den utkontraktering som sker mellan Växjö rödakorskrets och Växjö kommun. Fokus i undersökningen är hur företrädarna för Växjö rödakorskrets upplever att denna samverkan påverkar kretsens frivilliga organisationskultur.

1.3 Frågeställningar

- Hur upplever kretsen som välfärdsproducent att deras organisationskultur förändras genom samarbetet med kommunen i form av utkontraktering?
- Hur upplever kretsen att samarbetet påverkar kretsens betydelse som ansvarstagare i välfärden inom Växjö kommun?

2. Metod

2.1 Förförståelse

Mitt intresse för uppsatsämnet, det vill säga spänningen mellan olika organisationskulturer inom en organisation, började redan då jag under våren 2012 utförde en utvärdering på min praktikplats Växjö rödakorskrets integrationsverksamhet angående brukares upplevelse av verksamheten. Utvärderingen visade tendenser till att blandningen av professionell och frivillig arbetskraft i en verksamhet påverkade brukarnas upplevelse av verksamheten på så sätt att det skapades en förvirring angående vad det var för typ av verksamhet, vilket stöd som kunde fås, om och i så fall vem som kunde ge det stödet¹. Detta drev mig till att vilja fördjupa mig ytterligare och undersöka vad som gjorde att en på ytan tillsynes givande kombination av professionella och frivilliga inte fullt ut fungerade tillfredsställande.

2.2 Urval

Röda Korset som organisation är ett tacksamt studieobjekt för en undersökning med intresse av den omorientering som skett och sker mellan offentliga sektorn och den tredje sektorn. Detta på grund av att Röda Korset har tydligt uttalade stadgar om vad som ska gälla för organisationens utförande. Anledningen att jag valde just Växjö rödakorskrets som studieobjekt var att jag under min praktiktermin i denna krets uppfattade signaler på frustration och missnöje med förutsättningarna för verksamheternas utförande.

Jag valde att intervjua två anställda (en samordnare och en administratör) samt en frivillig styrelsemedlem. I början var min tanke att intervjua fler personer, men jag fick utifrån studiens omfång tillräckligt mycket respons från de tre respondenterna. Likaså kompletterade min dokumentanalys respondenternas svar på ett tillfredsställande sätt. Anledningen till att jag valt att intervjua personer från de två aktörsgруппerna som finns inom kretsen: frivilliga och professionella, är att detta speglar helheten på ett bättre sätt (Dahlgren & Sauer 2009 s. 181-182). Detta utifrån min kvalitativa och hermeneutiska ansats, där svar från olika aktörer ger rum för en tolkande analys. Valet av samordnare föll på integrationsverksamhetens

¹ Se en sammanfattande slutsats av denna studie i bilaga 1

samordnare, detta på grund av att hon är ny i verksamheten och kan därmed bidra med ett annat perspektiv än de andra. Valet av styrelsemedlem har jag gjort utifrån dennes långa erfarenhet av Röda Korset och därmed djupa inblick i verksamheten. Jag har fått positiv respons från samtliga intervjupersoner, därmed inget bortfall. Urval av skriftligt material gjordes med grund i den information som framkom under intervjuerna, materialet är alltså relevant i relation till de svar jag fick under intervjuerna.

2.3 Halvstrukturerad intervju och dokumentanalys

Det som karakteriserar en kvalitativ & hermeneutisk ansats är att den ger information i form av mening, sammanhang, karakteristik, symboler och beskrivningar kring ett specifikt fenomen (Berg 2009 s.3, Bryman 2011, s. 52). Jag har valt denna ansats då mitt syfte är att undersöka de sammanhangsgrundade upplevelser som Växjö rödakorskrets företrädare ger uttryck för angående sammanhanget *förhållande till kommun* i form av utkontraktering. Som metod inom denna ansats använder jag mig av halvstrukturerad intervju med specificerade huvudfrågor samt en dokumentanalys.

Anledningen till att jag valt halvstrukturerad intervju är att den intervjuade har frihet att fördjupa svaren genom en öppen dialog och därmed mer utförliga svar (Meeuwisse 2008 s.37, May s. 150). En annan anledning är att jag som undersökare är involverad i Växjö rödakorskrets och dess verksamheter i och med min praktiktermin, vilket ökar möjligheten att få fram intensiv och detaljerad information (Bryman 2011 s. 53). Möjligheterna ökar ytterligare då jag och undersökningspersonerna delar utgångspunkt inför intervjun i form av min tidigare utförda studie av en av verksamheterna. Detta leder till att mina val av frågor kan anpassas till vår gemensamma utgångspunkt av resultatet i utvärderingen och därmed kan fokusera intervjun på mitt syfte och frågeställning. Värt att nämnas är även att studieobjektet i min studie var integrationsverksamheten inom Växjö rödakorskrets, därmed är exemplen i min undersökning hämtade från just den verksamheten.

Intervju som metod blir mer reliabel när den inhämtar data från olika aktörer inom det undersökta området: i mitt fall samordnare samt styrelsemedlem. Reliabiliteten ökar ytterligare då jag förutom materialet från intervjuerna använder mig av information angående organisationen. Detta gör att det empiriska materialet får en bredd.

Anledningen till dokumentanalys är som ovan nämnt att materialet får en bredd; att det kompletterar intervjumaterialet på ett givande sätt med målet att nå svar på mina frågeställningar. Jag tagit del av skriftlig information om Svenska Röda Korsets organisation (broschyrer om kretsen och dess verksamheter), och diverse dokument som rör den utkontraktering som sker mellan Växjö kommun och Växjö rödakorskrets, exempelvis riktlinjer för utdelning av föreningsbidrag.

2.4 Tillvägagångssätt

2.4.1 Kodning och analys

Kodning används som tillvägagångssätt för att hitta teman som hjälper till att redovisa resultatet av empirin. Inledningsvis försöker jag finna mönster, därefter differentierar och omskapar jag det som framkommer som viktigt. Jag är här behjälpt av att renodla vissa egenskaper som är typiska för studieobjektet i min undersökning: en frivillig organisation som är en del av utkontraktering. Att här ha utvalda teorier som utgångspunkt, exempelvis nyinstitutionalism och resursberoendeteori, hjälper att begränsa och tydliggöra kodningen. Jag har med andra ord en teoretisk grund innan jag påbörjar analysen av materialet. Jag använder mig med andra ord av den idealtypcentrerade analysen, vilken innebär att jag kan ge fokus åt vissa teman och lämna andra bakom mig (Aspers 2007 s. 194-196). Viktigt att veta är att de teman jag väljer har sin grund i respondenternas svar. Det skriftliga materialet är en komplettering till de redan kodade temana och har inget med skapandet av dem att göra. De teman jag finner analyseras sedan med hjälp av koppling till teori, tidigare forskning och skriftligt material under tematiska rubriker. Dessa teman är: frivillig/ professionell, förväntningar och krav, förmedling till omgivningen och förmedling till brukarna.

I analysen gör jag ingen distinktion utifrån vem (frivillig/ styrelsemedlem) som har svarat. Detta val gör jag då det inte är relevant för syftet och mina frågeställningar att veta vem som har svarat vad. Vid en första benämning och då jag talar om dem som grupp kallar jag respondenterna för intervjuperson/-er, därefter enbart IP1,2 och 3. Kvalité på materialet är avgörande för att kodning och analys ska kunna ske på ett givande sätt (Aspers 2007 s.158), vilket innebär att kodning av mitt material sker så fort som möjligt efter att det är insamlat. Likaså återgår jag under processens gång och undersöker matchningen mellan mina teoretiska

utgångspunkter och de teman som framkommit under kodningen (Bryman 2011 s. 550). Att kodningsprocessen är ett tolkande moment (*ibid* s. 162) är särskilt tydligt i min studie då den är kvalitativt och hermeneutiskt grundad. Tolkningen grundas av min förförståelse i och med en tidigare utförd studie, vilket vid läsning av undersökningen och utförande av analysen är viktigt att ha i åtanke².

2.4.2 Konstruerande av intervjuguide

Efter genomförandet av min tidigare studie väcktes frågor hos mig kring de övergripande strukturerna, det vill säga organisationsperspektivet inom Växjö Rödakorskrets. Jag började med studier av litteratur i ämnet organisationsteori och frågorna började skapas hos mig utifrån min förförståelse där både min tidigare studie, min praktikplats på Växjö rödakorskrets och terminen med studier i organisationsteori ingår. I valet av kvalité eller kvantitet i frågeställningarna valde jag utifrån min hermeneutiska ansats öppna frågor med dithörande sokratiska frågor. Detta på grund av den möjlighet som skapades till fördjupning för det som respondenterna ansåg relevant. Valet gjordes utifrån det jag ville utforska: företrädarnas upplevelse av effekterna av samarbetet med kommunen. Utifrån upplevelser av sammanhanget på min praktik ville jag ställa frågor som kunde ge perspektiv på dessa upplevelser: om de kunde teoretiseras. Jag bestämde mig för sex frågor som jag understödde med sokratiska frågor i lägen där de sokratiska frågorna kunde stimulera respondenten att fördjupa sitt resonemang³.

2.5 Etiska överväganden

Det finns 4 huvudkrav angående individskydd: informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. *Informationskravet* innebär att jag har informerat undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet samt de villkor som gäller för deltagande, exempelvis att deltagandet är frivilligt. *Samtyckeskravet* innebär att jag har fått klartecken från undersökningsdeltagares att de samtycker till att delta. Det innebär även att beroendeförhållande inte bör finnas mer än oundvikligt mellan forskaren och tilltänkta undersökningsdeltagare, då det kan påverka samtycket. *Konfidentialitetskravet* innebär att jag

² Se s.8 & bilaga 1

³ Se bilaga 1

som utförare av en undersökning ska se till att personuppgifter ska ges största möjliga konfidentialitet och förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem.

Nyttjandekravet innebär att uppgifter insamlade om enskilda personer enbart får användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet 2002).

I intervjusammanhang försätts respondenterna automatiskt i en situation som är asymmetrisk i sin karaktär. Asymmetrin är omöjlig att få bort, istället måste jag som undersökare vara medveten om att den finns när jag gör min analys, likaså medvetandegöra detta för de som kommer ta del av resultatet. Denna assymetri tar sig bland annat uttryck i att forskaren har makten att benämna och kategorisera, vilket kan ge olika komplikationer (Meeuwisse 2008 s. 242), exempelvis att jag misstolkar något en intervjuperson har sagt. En annan viktig punkt att understryka när det gäller de etiska övervägandena och därmed inblandade parter är att undersökningsobjektet är min före detta praktikplats (Hoff 22/10-12). Detta kan påverka min tolkning av intervjupersonernas svar, vilken kan påverka intervjupersonen.

3. Tidigare forskning

Onarheim & Selle (1990) har gjort en uppdelning med 5 huvudområde gällande forskning om frivilligorganisationer⁴ (se även SOU 2007, SOU 1993 s. 99). Nedan fokuseras två av dessa, nämligen organisationsteoretiska utgångspunkter och samspel mellan den offentliga och frivilliga sektorn i en kombination. Detta på grund av att dessa kategorier är centrala för min studie.

3.1 Organisationsteoretisk utgångspunkt: nyinstitutionella teoribildningen

Många skandinaviska forskare inom forskning av offentligt inflytande på frivilliga sektorn har använt sig av den nyinstitutionella teoribildningen så som DiMaggio & Powell (1983) har beskrivit den. Ett exempel är Lorentzen (1993). Han fann att det offentliga inflytandet var som störst inom organisationer i Norge som verkade i välfärdsstatens kärnområden. Han fann

⁴ Dessa huvudområden är: begreppsbildning, registrering och kartläggning, granskning av olika sidor av deltagande, organisationsteoretiska utgångspunkter och samspelet mellan frivilligorganisationer och den offentliga sektorn.

även att isomorfi i form av hög grad av professionalisering inom frivilligorganisationer verkar homogeniserande för organisationen.

3.2 Samspel mellan den offentliga och tredje sektorn

Lorentzen ger en konkret förståelse av samspelet mellan den offentliga sektorn och den tredje sektorn, och har då fokuserat på den förstnämndes påverkan på den sistnämnde. Han har urskilt 4 aspekter som ibland är avgörande för en organisations överlevnad: 1) ekonomisk integration, som handlar om att ekonomi blir allt viktigare för den frivilliga organisationen 2) regelintegration, som säkrar att tjänster utförs enligt utlagda riktlinjer 3) yrkesmässig integration, tjänsterna baseras på vårdprofessioners normer och 4) administrativ integration, smidigt samarbete mellan sektorerna (SOU 1993 s. 101).

Smith & Lipsky (1993) har funnit att ideella organisationer i USA blivit allt mer beroende av staten p.g.a. det s.k. contracting-out systemet. Gronbjerg (1992) har använt sig av resursberoendeteori gällande amerikanska frivilligorganisationer, och funnit att fokus inom organisationen låg på att tillgodose externa finansiärer genom krav på tydlig redovisning gällande bidrag snarare än att säkerställa hög intern effektivitet (Johansson 2001 s. 29). Taylor (1990) har gjort en liknande undersökning i Storbritannien och har kommit fram till att detta system gjort att frivilligorganisationerna mist en del av sin särart rörande innovationsbenägenhet, exempelvis självhjälp, samt att det blivit mer inriktning på administration, management och standardiserad serviceproduktion (*ibid*).

Klausen (1990) ger en liknande förståelse, men med ett tillägg om målförskjutning samt styrning och kommersialisering (SOU 1993 s. 101). Ahrne och Papakostas (2002 & 2003) för ett liknande resonemang angående målförskjutning och menar att det, med grund i bland annat contracting-out, dess styrningsprincip och bidragsberoende, är massmedia som är föremål för verksamheten; att amatören tenderar att bli professionell och medlemmen förlorar sin betydelse. Papakostas beskriver även att många organisationer har fått snävare gränser mellan roller inom organisationen och att frivillighet omvandlas till lönearbete, amatörer blir professionella (SOU 2007:66 s. 59-60).

Berg & Eklund (1997) för ett resonemang om hur offentligt stöd styr frivilliga organisationer. De skiljer mellan institutionellt stöd, stöd till politikerområden, föreningsstöd, aktivitetstöd, produktionsstöd och resultatstöd. Om en offentlig organisation vill stödja en ideell

organisation för dess inneboende säregna kvalitet bör man använda någon av de fyra förstnämnda stödformerna. Vill man däremot använda sig av dem för att de är billiga producenter, bör man istället använda sig av resultat- eller produktionsstöd (Johansson 2001 s.29)

4. Teoretiska utgångspunkter

Till denna undersöknings syfte har jag valt en kombination av teorier som berör 1) samspel mellan den offentliga sektorn och den frivilliga sektorn och 2) organisationsteoretiska utgångspunkter. Detta val gjorde jag utefter de 5 huvudområden Onarheim & Selle (1990) uppdelat forskning angående frivilligorganisationer i. Nedan följer en kort beskrivning av dessa teoretiska perspektiv.

4.1 Nyinstitutionalism

Detta perspektiv menar att en organisation som del av en institution är socialt och kulturellt beroende genom ett utbytesförhållande, vilket handlar om att organisationen är beroende av att skaffa sig legitimitet i relation till andra inom sitt organisatoriska fält. Ett organisatoriskt fält är de verksamhetsområden och de organisationer som har ungefär samma uppgifter samt föreställningar och är en del av arenan där normgivande förhållningssätt skapas och återskapas (Hollertz 2010 s. 67, DiMaggio & Powell 1983).

För att uppnå legitimitet krävs isomorfi, vilket innebär anpassning. Om en organisation är isomorfisk är det inte längre den enskilda organisationen som är i fokus utan det fält där den verkar. Det finns olika typer av isomorfi. *Tvingande isomorfism* präglas av att större organisationer påverkar mindre organisationer att anpassa sig till deras krav. Dessa krav formas med grund i politiska influenser. *Normativ isomorfism*, präglas av att den professionella delen av organisationen utökas och värdesätts, exempelvis att personal med samma utbildning eller bakgrund likriktar sina organisationer. Denna process mot att organisationer blir allt mer lika i utformning kallas homogenisering. Resultat av en homogeniseringsprocess är bland annat att organisationen övergår till överlevnadsbehov oavsett mål, vilket i sin tur leder till en målförskjutning inom organisationen (DiMaggio &

Powell 1983 s. 148-150).

Problematiken med den täta sammansvetsningen i form av utbytesförhållande mellan organisationer inom ett fält är att man måste hantera dubbla krav: få stöd utifrån och samtidigt vara effektiv inåt. Organisationens handlingar är därmed inte alltid fokuserade på inre behov, utan snarare på yttre processer och mål att i förhållande till omgivningen nå legitimitet. Därmed finns det hos organisationer en strävan efter förutsägbarhet, och säkerhet för att uppnå överlevnad och legitimitet i relation till institutionen och omgivningen (Rovik, 2004 s. 34-38.)

4.2 Resursberoendeteori

Något som hör symbolperspektivet och nyinstitutionalismen till är resursberoende. Denna teori fokuserar på den typ av utbytesförhållande som skapas mellan organisationerna när en organisation får bidrag för att överleva. Detta perspektiv menar att organisationer som inte redan har en tydlig roll inom sitt fält är beroende av externa bidrag från exempelvis staten för att överleva den isomorfi och krav på institutionalisering som finns inom dess fält. Resursberoende leder till att omgivningen har makten i form av extern finansiering för att organisationen ska överleva. Den inre strukturen påverkas av extern finansiering; organisationens inre struktur är uppbyggd för att tillgodose finansiärer snarare än säkerställa hög intern kvalitet/effektivitet (Magnusson 2002). Denna teori har sin grund i contracting-out.

4.3 Contracting-out

Ett begrepp för att karakterisera de institutionella förändringar som skett inom den offentliga sektorn är New Public Management (NPM), vilken innehåller idéer som är lånade från det privata näringslivet. Dessa idéer går ut på att styra sina organisationer. Contracting-out innebär att staten köper tjänster av andra aktörer, såsom frivilligsektorn. För att dessa aktörer ska kunna genomföra tjänsten utefter de krav som ställs erhåller de ekonomiska bidrag (Johansson 2001 s. 25-31).

Det finns tre sätt för offentliga organisationer att utkontraktera, varav ett är contracting-out⁵.

⁵ De två andra sätten att utkontraktera är: interna kontrakt och anbudsupphandling i konkurrens (Almqvist 2010)

Den syftar till att lägga ut verksamheten på någon extern producent. En anledning kan vara att den offentliga organisationen själv brister i resurser att utföra en uppgift (Almqvist 2010 s. 56). Fördelar med contracting-out är specialisering, marknadsdisciplin, flexibilitet och kostnadsbesparingar (*ibid* s. 54). Det verktyg som brukar framhåvas som en viktig faktor för att de potentiella effekterna gällande de nyss nämnda fördelarna med contracting-out ska få en givande effekt är tydlig styrning gällande bl.a. ekonomi. Mål- samt resultatstyrning är en styrningsteknik, vars utmärkande drag är att formulering av mål och uppföljning av dessa används för att uppnå målen (*ibid* s. 91-92).

Jag har i detta avsnitt presenterat min studies teoretiska utgångspunkter, i nästföljande avsnitt redogörs för empiri.

5. Empiri

Mitt val av halvstrukturerad intervju och dokumentanalys i nämnd ordning fungerade ändamålsenligt. Utifrån svaren jag fick av respondenterna valde jag att fördjupa mig i de delar som var relevanta för min undersökning. Ett exempel är delkapitlet nedan (6.1.1). Detta tillvägsgångssätt ledde till en omfattande och innehållsrik information. Bearbetningen av materialet tog därmed lång tid och blev för mig möjlig genom att följa centrala teman som växte fram under bearbetandet av materialet. Nedan följer det skriftliga material som utifrån respondenternas svar blev relevant. Därefter följer respondenternas svar på intervjuerna.

5.1 Del I: En bakgrund i form av en dokumentanalys

5.1.1 Frivilligarbetets historik: Svenska Röda Korsets roll i etablerandet av samarbetet mellan offentlig och frivillig sektor

För att uppnå förståelse angående dagens läge för en organisation inom frivilligsektorn är det av vikt att ha insikt i frivilligarbetets historik, och även historik angående den organisation man vill nå förståelse av i relation till den generella historiken. Med grund i detta följer nedan en kortfattad historik om Svenska röda korsets delaktighet i en av de processer som färgat det frivilliga arbetet under tid.

s. 56).

Ett exempel på den institutionalisering av 1800-talets tankar gällande bland annat samarbete mellan den frivilliga sektorn och den nyetablerade offentliga sektorn är de nya organisationsbildningar som skapades på 1920-talet. Dessa nya organisationsbildningar har banat väg för en oklar skiljelinje mellan statligt professionellt arbete och ideellt icke-professionellt arbete (SOU 1993:82 s. 229) och representerar därmed att frivilligorganisationer tog sig an en ny uppgift som avantgarde, vilket innebär att kommun inblandas och ibland övertar frivilliga verksamheter (SOU 1993: 82 s. 44). Svenska Röda Korset var en av de organisationer som institutionaliserade de under 1800-talet uppkomna tankarna om samarbete mellan den frivilliga sektorn och den offentliga sektorn. År 1918 beslutade Svenska Röda Korset att de skulle medverka i det sociala arbetet inom landet (SOU 1993: 82 s. 229), och därmed enligt min förståelse ingå ett samarbete med den offentliga sektorn. De olika lokala kontoren, exempelvis Växjö rödakorskrets, är ett exempel på hur detta samarbete tog sin form, i form bland annat av en förändring av det praktiska vårdarbetet: det bildades en utbildningsmiljö vid exempelvis vårdanstalterna (Broady Et al. 1998 s. 14).

5.1.2 Kortfattat om Svenska Röda Korsets organisationskultur

Svenska Röda Korset, som en av Sveriges frivilligorganisationer inom den tredje sektorn, ledsagas i sin organisationskultur av organisationens sju grundprinciper. Dessa sju grundprinciper är stadgarna för organisationen på såväl internationell som nationell nivå.

Humanitet: Målet är att lindra mänskligt lidande, alla är lika värda

Frivillighet: Hjälpen sker på frivillig och osjälvisk basis (inga egna intressen att tillgodose). Frivilligheten får inte innebära att kvaliteten blir sämre.

Självständighet: Som nationell rödakorsförening hjälper de staten på det humanitära området. Dock ska det alltid finnas ett oberoende som gör det möjligt att agera i enlighet med de sju grundprinciperna

Opartiskhet: Nationalitet, etnisk tillhörighet, religion, samhällsställning eller politisk åsikt är oviktigt. Alla är lika värda människor.

Neutralitet: Röda Korset tar ingen ställning gällande politik, etnisk tillhörighet, religion eller ideologi. Detta för att bevara människors förtroende.

Universalitet: Alla nationella rödakors- och rödahalvmåneföreningar har samma skyldigheter och rättigheter att hjälpa varandra.

Enhet: Det får bara finnas en rödakors- eller rödahalvmåneförening i varje land. Den humani-

tära verksamheten ska omfatta hela landet och vara tillgänglig för alla individer (Centralstyrelsen för Röda Korset 2011 s. 2).

5.1.3 Kortfattat om Växjö rödakorskrets organisationskultur

Växjö rödakorskrets organisationskultur är grundat i Svenska Röda Korsets sju grundprinciper. Hur dessa sju grundprinciper beaktas avgörs av den hybridorganisation kretsen omvandlats till, i form av: 1) skandinavisk icke-professionell och demokratiskt styrd organisation samt 2) modern ad-hoc (Lundström & Svedberg 1998 s. 121-122).

Skandinavisk icke-professionell och demokratiskt styrd organisation innebär bland annat en väl utvecklad ideologi, med emphasis på inåtriktade aktiviteter samt ett komplext samspel mellan traditionellt föreningsarbete och påverkansarbete. Den innebär även att det är viktigt att inte ekonomiskt ersätta insatser, och att ökade integrationstendenser med offentliga sektorn leder till balans (Lundström & Svedberg 1998).

Modern ad-hoc innebär bl.a. obetalda volontärer, en löneanställd samordnare, att insatser är av regelbunden karaktär och att organisationen bland annat genomför uppgifter som andra välfärdsaktörer inte har klarat av. Arbetet sker i ett gränsland mellan offentligt och frivilligt, där man strävar efter att kombinera professionell kompetens med människors vilja att utföra obetalda insatser (*ibid*).

Denna mixade hybridorganisation innebär en beredskap som är uppbyggd som ett komplement till den offentliga sektorn (de kommunala myndigheterna), men ändå en samverkan med den offentliga sektorn (*ibid*). Den innebär även att man genomför uppgifter som andra välfärdsaktörer av någon anledning inte utför/klarar av att utföra. Arbetet sker alltså i ett gränsland mellan offentligt och frivilligt (Lundström & Svedberg 1998 s. 122). I detta gränsland strävar man efter att kombinera den offentliga organisationskulturen: ett tjänsteproducerande perspektiv med professionellt anställda och en rättighetsbaserad välfärd med grundläggande ansvar, med den tredje sektorns organisationskultur: humanitet, frivillighet, idealitet och oberoende med funktion som frivilligt komplement. Denna organisationskultur är i Svenska Röda Korsets fall främst gestaltad i de sju grundprinciperna. Flera ledande företrädare för Svenska Röda Korset som enhetlig nationell organisation och även företrädare för Växjö-kretsen har starkt betonat att man inte vill ersätta eller ansvara för den statliga socialpolitiken och den kommunala omsorgen (SOU 1993 s. 229), och därmed förlora sin organisationskultur.

5.1.4 Volontärer, samordnare och administratör

Hybridorganisationen skandinavisk icke-professionell och demokratiskt styrd organisation samt modern ad-hoc innebär även att arbetet utförs av obetalda volontärer (Lundström & Svedberg 1998 s. 121). En volontär är en utbildad frivillig, med ett mer eller mindre formellt kontrakt om regelbundenhet, ett åtagande som liknar en anställning, fast utan betalning (Lundström 1997 s. 49). Arbetet organiseras dock av en löneanställd samordnare (Lundström & Svedberg 1998 s. 121). Kretsen har två delverksamheter (integrationsverksamhet och besöksverksamhet) som har varsin samordnare med totalt 160 volontärer. Växjö rödakorskrets har även en tredje anställd som sköter administration och har en övergripande uppsikt över kretsens angelägenheter (Kroon 2012).

5.1.5 Nämnden för arbete och välfärd (NAV)

Sedan kommunallagen inträdde med dess lokala självstyrning med bland annat organisering av nämnder och styrelser (Hollertz 2010 s. 89) är Växjö kommuns organisation indelad i olika nämnder med olika ansvarsområden. NAV är en av dessa nämnder, med uppdrag att verka för välfärd: att alla kommuninvånare får goda förutsättningar för arbete, vuxenutbildning och social trygghet. NAV ansvarar bland annat för integration och flyktingmottagande⁶ (Nämnden för arbete och välfärd 2012).

5.1.6 Växjö rödakorskrets relation till Växjö kommun (NAV)

Nämnden för arbete och välfärd (NAV) har bland annat till uppgift att stödja den typ av verksamhet som kompletterar nämndens (kommunens) egen verksamhet⁷, vilket Växjö rödakorskrets gör i form av bland annat integrationsverksamhet. Det finns vissa grundkrav för att föreningen ska få föreningsbidrag. Den måste bedriva verksamhet som är till nytta inom nämndens verksamhetsområde, föreningar måste därtill ha en vald styrelse och stadgar. Föreningen ska också uppvisa årsredovisning och verksamhetsberättelser, där det ska framgå vilken verksamhet man bedrivit, hur tidigare anslag har använts och olika nyckeltal för verksamheten. Nyckeltal är exempelvis ett specifikt antal individer som kretsen ska hjälpa för att

⁶ NAV ansvarar även för arbetsmarknad och sysselsättning, försörjningsstöd, vuxenutbildning, individ och familjeomsorg samt budget och skuldrådgivning.

⁷ Se bilaga 3

erhålla bidrag. Dessa krav brukar kretsen uppfylla, då de varje år erhåller en viss summa bidrag. I de fall NAV har specifika uppdrag som de vill ha utförda prioriteras de föreningar som kan tänka sig att åta sig dessa uppdrag. En bedömning görs därefter huruvida denna förening kan utföra uppdraget på ett tillfredsställande sätt⁸. Nämndens högsta prioritet är integrationsverksamheter. Därmed är Växjö rödakorskrets integrationsverksamhet en av de som ingår i bedömningen av om de har möjlighet att på ett tillfredsställande sätt utföra uppdraget⁹.

5.2 Del II) Intervjuerna

Jag har funnit fyra teman som sammanfattar resultatet av intervjuerna. Fokus på dessa fyra teman är Röda Korsets sju grundprinciper, det vill säga Växjö rödakorskrets organisationskultur, och hur denna kultur påverkas av utkontrakteringen. Dessa teman utgör tillsammans med dokumentanalysen jag redogjort för ovan grunden för den kommande analysdelen.

5.2.1 Frivillig/ professionell

Att bedriva en verksamhet med frivilliga och professionella upplever intervjupersonerna har sina för- och nackdelar. Det ges uttryck för att man inte skulle kunna bedriva verksamheten på det sätt man gör om man inte hade professionella som ledde den. Fördelarna med de professionellas roll handlar mycket om samordnings-, ansvars- och struktureringskompetensen. IP 1 uttrycker att:

”jag tror inte att det hade kunnat ligga på frivilligarbetare för det är så mycket arbete, det krävs mycket utbildning, inköp och så vidare”.

Hon förtydligar ytterligare om de professionellas roll att säga:

”[...] det är också vad som krävs annars hade man inte kunnat ha det i den här storleken [...]. nyttan att det finns någon att mejla, som ansvarar, så att de slipper det yttersta ansvaret.”

⁸ Se bilaga 3

⁹ Se bilaga 4

Fördelarna med de frivilligas roll är det engagemang de medför, IP 3 förklarar detta engagemang:

”[...] fördelen med frivilliga är att de är väldigt engagerade och det engagemanget kanske man inte ser hos en anställd.”

IP 1 menar även att de frivilliga är kretsens väsen, att kretsen inte hade funnits utan dem, vilket hon uttrycker som att:

”[...] men, och jag menar, allt bygger på eldsjälarna och på att de finns.”

Hon fortsätter:

”[...] alltså uppbyggnaden av Röda Korset är ju bara frivillighet.”

Det ges uttryck för att sammanblandningen av rollerna professionell och frivillig är ett dilemma inom verksamheten. IP 3 uttrycker att:

”... jag ser det som att vi har 160 anställda egentligen, fast vi måste behandla dem med silkesvantar”.

De frivilliga menar att de egentligen arbetar professionellt och inte ser sig som frivillig kraft.

IP 2 säger att:

”... jag ser mig själv som professionell alltså, det är det konstiga... och det är väldigt svårt alltså, jag är ju frivillig så jag tänker ju inte att jag ska ha betalt, men jag arbetar ju med min professionella kunskap.”

Ett annat dilemma de professionella ger uttryck för om rollen frivillig eller professionell är att de befinner sig i situationer där rollen verkar otydlig. IP1 beskriver:

”[...] eftersom det finns mycket behov så går jag in och täcker det behovet som frivillig också, men jag säger ju att jag kommer vara springande för jag måste ta itu med det och det samtidigt”.

IP 3 säger att:

”[...] det fanns en period när de inte ansåg oss anställda utan betalda frivilligledare och det är ju värsta förolämpningen man kan ge. Det kändes jättekonstigt, som att jobbet jag gör lika gärna kunde göras av en frivillig och man vet att det inte skulle gå.”

Ett annat dilemma samtliga IP ger uttryck för är kritik gällande faktumet att verksamheten även har anställda professionella istället för bara frivilliga volontärer. IP 3 säger att:

”det som jag kan tycka är lite tråkigt med den kritik som Växjökreten alltid får är att vi har anställda [...] det roliga är att de som är mest kritiska har inte svårt för att be om tjänster, den hjälpen hade de inte kunnat få om vi inte haft anställd personal.”

IP 2 och 3 diskuterar att svårigheten med att vara en verksamhet som både har frivilliga och anställda professionella är att inte få vara vinstdrivande och därmed i högre grad kunna erbjuda det som krävs i relation till förväntningar och krav. IP 2 säger:

”sen är det ju lite synd att söka varje år och man vet inte vad man får. Så det stör ju koninuitet, kan inte planera[...].”

IP 2 utvecklar:

”vi får ju alltid minus i vår kassa vilket är ett stort orosmoment och samtidigt som vi inte ska ha någon vinst. Men det är svårt att balansera det[...].”

En annan svårighet är att kunna behålla det medmänskliga engagemang som inte på samma sätt går att finna i rollen som anställd professionell, vilket samtliga intervjupersoner ger uttryck för.

5.2.2 Förväntningar och krav

Samtliga intervjupersoner ger uttryck för att kommunen i relation till bidraget har vissa förväntningar och krav om att de ska ställa upp, arbeta gratis, hålla nivån och utvecklas. Detta uttrycker IP 1:

” [...] det är väl mer andra aktörer som ber om saker och tror att man har 24 timmar, det förväntas att man ska gå in och täcka upp, det är väl mer det som är problematiskt[...].”

IP 3 för samma resonemang:

”[...] det finns ju ett intresse hos kommunen med att ge bidrag så att vi har våra verksamheter så att de inte behöver starta för det kostar ju dem jättemycket pengar med anställda och det har vi ju märkt att bara de senaste två åren så har ju kommunens krav och förväntningar ökat på oss [...]”

Hon fortsätter:

”[...] kommunen vill att vi ska göra ännu mer då ju och helst inte att de ska behöva betala mer för det, men vi ska göra det ändå.”

Samtliga IP ger även uttryck för att grundbulten i förväntningarna gäller mer dokumentation och årsrapporteringar än tidigare; de menar att kommunen vill få bekräftat att pengarna gör någon skillnad för verksamheternas tjänsteproduktion och därmed för målgruppen.

Intervjupersonerna nämner att Svenska Röda Korset från början inte skulle ha några anställda inom kretsarna, men de berättar att Växjö rödakorskrets styrelse insåg att i syfte att hålla den nivå som krävs i relation till omgivningen, exempelvis kommunen med de dithörande dokumentationskraven, så måste de anställa. Samtliga intervjupersoner menar att det dagliga arbetet inom kretsen inte går att bygga på frivillighet nu när kraven och förväntningarna har ökat. IP 2 uttrycker att:

”[...] vi har insett att om vi inte anställer så kommer vi inte fungera. Det går inte att bygga på frivillighet.”

IP 2 för ett liknande resonemang:

”[...] frivilligkraften måste ha en administratör och ett visst pengaflöde för att hålla denna nivå.”

Inom kretsen upplever man inte att kommunen förstår kretsens arbetssituation och vad de producerar. Man uppfattar det som att kommunen ställer sig dels frågande till att kretsen inte kan producera mer, och dels oförstående kring de resurser som skulle krävas för att hålla nivån som förväntas. IP 3 berättar om situationer där det kan ringa personer från kommunen och be om en tjänst. Hon menar att när kretsen nekar denna tjänst kan ett svar exempelvis bli: jasså, varför inte? En väg till tänkbar lösning vad gäller misstolkningar mellan kommun och krets angående vad som görs och inte görs i relation till bidraget, som lyfts av samtliga företrädare för kretsen, är att få ökade krav på dokumentation från kommunen. IP 3 menar att:

”[...] vi startar ju inte upp nya projekt varje år utan vårt mål är ju att hitta en verksamhet som funkar [...] då blir ju kanske bidraget lägre för de tycker liksom att ”jamen det här gör ni ju hela tiden”, men då vill man ju ändå få det och då är det bra att kunna visa upp siffror att, visst, vi gör det här hela tiden men det funkar ju.”

5.2.3 Förmedling till omgivningen

Det är viktigt för kretsen att ha ett gott rykte utåt och att inte ge ett förvirrat intryck. Denna önskan är kopplad till legitimitet som i sin tur är kopplat till professionalitet och god PR. IP 1 uttrycker en fundering angående andra aktörers uppfattning om professionalitet inom kretsen:

”[...] jag tror att det råder lite förvirring om det här med andra aktörer hur de uppfattar vårt arbete, för att jag tror att man inte riktigt förstår vad det är jag gör, man tror att jag inte gör så mycket, som att alla är frivilliga”.

IP 2 uttrycker en oro angående PR:

”[...] vi måste vara så stimulerande och lockande som möjligt [...] man är ju rädd om sitt rykte och sin PR för man kan ju inte säga att en person inte får vara här längre, för vad gör personen då, jo går ut och snackar skit, det är en viktig balansgång.”

En annan oro är att arbetet utåt i form av marknadsföring och legitimitetstärkande fokus har blivit viktigare att lägga resurser på än att använda dem till att minska mänskligt lidande. IP 2 beskriver att:

” [...] du är så beroende av bidragsgivare och har ändå fasta kostnader, vi måste ha lokaler osv., vi försöker förhandla på alla möjliga sätt för att minska kostnaderna [...], då går för lite tid till hjälpverksamhet.”

5.2.4 Förmedling till brukarna

Eftersom en betydande del av kretsens brukare är traumatiserade flyktingar med ett stort behov av trygghet, stabilitet, omsorg och omvårdnad och dessutom har nästintill inga språkkunskaper i svenska, så anser man i kretsen att det är av största vikt att man som mottagare i verksamheten har kompetens att möta alla dessa besökare med så unika och komplexa bakgrunder. IP 1 konstaterar:

”Det är en svår grupp, för vilka frivilliga har den kunskapen om hur man möter dem? Det är jättesvårt.”

IP 3 menar att:

”de frivilliga upplever en hel del och många frågor kommer till dom och dom vet inte riktigt hur dom ska bete sig. Många av de som kommer hit är ganska desperata och kanske vill ha lite mer än vi kan ge.”

IP 1 diskuterar vidare:

”förväntningar är något av det viktigaste att hantera när man arbetar med frivilliguppdrag”.

Hon menar på att det i relation till varje brukares behov är viktigt att förmedla vad man kan svara upp mot och inte så att man inte riskerar ouppfyllda förväntningar och besvikelser. IP 3 menar att:

”många säger att de ska till skolan när de ska komma hit och då måste man på något sätt förklara att detta är ingen skola.”

IP 3 berättar om de utbildningsformer kretsen erbjuder:

”vi har en utbildning de ska gå och det är Röda Kors-kunskap, för att egentligen är alla frivilliga en slags Röda Kors representant. Sen erbjuder vi även medmänskligt bemötande som vi ju också väldigt gärna vill att de ska gå men det är inget krav.”

6. Analys

Analysen sker med grund i resultatets fyra teman från intervju, det skriftliga materialet och slutsatsen från studie 1. De teoretiska begrepp som appliceras är: *contracting-out*, *resursberoende*, *isomorfi (tvingande och normativ) / homogenisering*, *mål- samt resultatstyrning*, *målförskjutning*, *fält* och *legitimitet*. Det bör tilläggas att resursberoende är ett avgörande teoretiskt perspektiv i denna analys. Detta på grund av att utgångspunkten för de andra teoretiska perspektiven i analysen är det resursberoende som med grund i utkontrakteringen finns hos Växjö rödakorskrets i relation till Växjö kommun. Analysen innehåller fyra tematiska rubriker där det huvudsakliga innehållet utgörs av de fyra teman som kodades fram från intervjuerna.

6.1 Dilemman med blandning professionella och frivilliga inom kretsen

En hybridorganisation som blandningen mellan modern ad hoc/skandinavisk icke-professionell och demokratiskt styrd, är ett resultat av de institutionella förändringar i välfärdssystemet som de senaste årtiondena skett (Lundström & Svedberg 1998 s. 115-122) gällande bland annat maktskifte, nytt förhållande mellan sektorer och uppdelning av ansvar. Detta märks i form av en ny kommunallag (Hollertz 2010 s. 89-90). Hybridorganisationens innebörd kan medföra ett dilemma bland annat angående de båda organisationskulturernas karakteristik gällande professionalitet och frivillighet.

De professionellas bidrag till rödakorskretsens verksamheter är så pass väl integrerat idag, att upplevelsen inom kretsen är att verksamheternas existens är helt beroende av dem gällande produktion. DiMaggio & Powell beskriver att homogenisering till andra organisationer kan ske på olika sätt, bland annat via normativ och tvingande isomorfism¹⁰ (DiMaggio & Powell 1983 s. 48-50). Att professionalisering verkar homogeniserande visar även tidigare forskning, exempelvis Lorentzen 1993 (Johansson 2001 s. 29). Den eniga upplevelsen inom kretsen är att de frivilliga är kretsens credo vad gäller den frivilliga organisationskulturen.

Enligt min förståelse är ett dilemma med den här blandningen av professionella och frivilliga att man inte kan ställa krav på de frivilliga, samtidigt som verksamheterna är i behov av en struktur för att upprätthålla sin produktivitet. Det som kan vara en avgörande faktor kring hur detta dilemma hanteras är den externa finansieringen i form av resursberoende till kommunen.

¹⁰ Se s. 14

Kommunen kan, på grund av makten att avgöra överlevnad för verksamheten, ha en homogeniserande påverkan vad gäller professionalisering på den inre strukturen. Detta för kommunens vinnings skull, men kanske även för kretsens. Hursomhelst är det i likhet med den normativa och tvingande isomorfismen¹¹, vilken DiMaggio & Powell beskriver, att man till slut når en punkt där det som gäller är överlevnad, där målförskjutning för kretsen är ett faktum via bland annat en gränsöverskridning i fältens organisationsnaturer (DiMaggio & Powell 1983 s. 148-150).

Samtliga intervjupersoner ger uttryck för att beroendet av de frivilliga och deras förmåga/ oförmåga skapar en frustration hos de professionella. Detta är i likhet med Lorentzens (1993) resonemang ett exempel där frustrationen kan vara ett resultat av den målförskjutning i fråga om yrkemässig och administrativ integration som kretsen utvecklas mot. Denna integration handlar om ett värdesättande av det offentliga organisationskultur med professionalitet- samt tjänsteperspektiv och underlättande av samarbetet med yttre aktörer (SOU 1993:82 s. 101). Sammanblandning av roller, vilket kretsen enligt mig är ett bra exempel på, blir ibland en lösning på dilemmat. Detta beskrivs av Ahrne och Papakostas (2002) som att frivillighet omvandlas till lönearbete och att amatörer blir till professionella (SOU 2007:66 s. 59-60). Även detta blir ett exempel på en långt gående homogeniseringsprocess, där man gör nästan vad som helst i jakten på överlevnad, vilket Rovik (2004 s. 34-38) beskriver.

6.2 Bidragsberoende: anpassningskrav från Växjö kommun

Dilemmat med otydligheten angående rollerna frivillig och professionell kan enligt intervjupersonerna kopplas till de krav och förväntningar de som tjänsteproducenter ska nå upp till gällande nivån på tjänsterna de utför. Det här beskriver nyinstitutionalismen som att en organisation är socialt och kulturellt beroende via ett utbytesförhållande (Johansson 2001 s. 25-31). Utbytesförhållandet består av att kretsen får bidrag från kommunen, medan kommunen får de tjänster som anpassats utefter kommunens villkor. Kommunen styr på det sätt att de har olika typer av bidrag att dela ut, beroende på syftet med bidraget. Berg & Eklund (1997) skiljer mellan olika typer av stöd (*ibid*). Kretsen erhåller föreningsbidrag, vilket på pappret syftar till att främja det säregna inom kretsen. Däremot tyder denna

¹¹ Se s. 14

undersökning på att stödet ges med förutsättning att tjänster produceras utefter kommunens behov och riktlinjer¹².

6.2.1 Dubbla krav

De dubbla krav som följer med ett utbytesförhållande, nämligen att få stöd utifrån och samtidigt vara effektiv inåt (Rovik, 2004 s. 34-38) skapar enligt intervjupersonerna frustration för kretsen. Att uppfylla kvalitetsnivån för professionell verksamhet i frivilligbaserade verksamheter skapar idéer hos kretsen om vad som behöver förändras för att uppfylla kraven. Idéer de ger uttryck för är att bli vinstdrivande och att öka dokumentationen/administrationen. Detta beskriver Gronbjerg (1992) som att strukturen hos en organisation som utför utkontrakterade verksamheter i form av contracting-out är fokuserad på att tillgodose finansiärer snarare än säkerställa hög intern kvalitet/effektivitet (Johansson 2001 s. 29).

Företrädarna berättar att det som har gjorts, för att så gott möjligt möta kraven, är att anställa professionella. De berättar att tanken från början var att detta inte skulle göras, men i och med de ökade kraven blev ett visst pengaflöde och administration nödvändigt. Kommunens beroende av Växjö rödakorskrets verksamheter tar sig enligt mig uttryck i idéer om att kretsen kan arbeta mer gratis, dokumentera mer, rapportera mer. En anledning till contracting-out kan vara att organisationen själv brister i resurser att utföra en uppgift (Almqvist 2006 s. 56), alltså att i detta fall kommunen av någon anledning inte klarar av en viss uppgift. Kretsen ger uttryck för att resultatet av det nya förhållandet mellan sektorerna är upplevelse av missnöje och frustration, att inte förstå eller bli förstådd i fråga om sin roll i Växjö kommuns välfärdssystem.

6.2.2 Legitimitet avgörande för kretsen

Ett resultat av det samspel som sker mellan kommun och krets är enligt min uppfattning vikten av legitimitet. I och med samspelet så behöver kretsen omstrukturera sitt syfte som del i välfärdssystemet för att nå legitimitet (Rovik 2004 s. 34-38). Intervjupersonerna menar att fokus för kretsen till viss del har flyttats från Svenska Röda Korsets organisationskultur med

¹² Se bilaga 3

grund i de sju grundprinciperna, till en hybridorganisation med strävan efter legitimitet via bland annat marknadsföring och jakten på fler bidrag och minskandet av fasta utgifter.

Det finns en uttalad oro inom kretsen för att tas för givna och ”bara” ses som frivilliga med frivilligt komplement, vilket numera inte är tillräckligt för att nå legitimitet som välfärdsproducent. Intervjupersonerna ger uttryck för att det blir allt viktigare och mer krävande att uppnå legitimitet, vilket de menar till stor del har att göra med förtydligande av mål och förväntningar ställda i relation till bidraget. Denna homogeniseringsprocess slutfas är som ovan nämnt målförskjutningen inom organisationen: från fokus på inre effektivitet till fokus på legitimitet (DiMaggio & Powell 1983 s. 148-150).

Utifrån min tolkning är kretsens situation just nu att de varken är en rättighetsbaserad verksamhet eller ett komplement till den. Mycket av tiden går åt till förhandlingar och jakt efter bidrag, och oron ligger i att detta skulle ta mer fokus än målet med Svenska Röda Korsets och därmed kretsen: att vara en del av den tredje sektorns organisationskultur som ett frivilligt komplement.

6.2.3 Hur detta fokus på legitimitet påverkar brukarna

En betydande målgrupp i kretsens verksamheter som intervjupersonerna återkommer till är traumatiserade flyktingar, en grupp som enligt intervjupersonerna kräver kompetens i bemötandet. Att immigrera är en mentalt påfrestande process och innebär risker vad gäller psykiska sjukdomar så som exempelvis schizofreni eller PTSD (Bhugra & Gupta 2011 s. 16-18, 46, 337). Kompetens kan enligt min uppfattning inte garanteras (och ska heller inte kunna garanteras) i och med att verksamheten bygger på en organisationsnatur vars grundläggande organisationskultur är frivilligt volontärarbete. Resultatet av studie 1 visade även att det rådde en förvirring hos integrationsverksamhetens brukare om vad som kunde förväntas, fås och från vem. Många av brukarna trodde sig exempelvis vara i skolan med lärare snarare än med frivilliga volontärer¹³.

Intervjupersonerna ger uttryck för att professionalisering och önskan om utveckling av verksamheter, till exempel utbildning av de frivilliga inom integrationsverksamheten i att bemöta traumatiserade flyktingar, lätt kan krocka med kretsens drivkraft att hålla sig till Svenska Röda Korsets mål: att vara en del av den tredje sektorns organisationskultur i form av

¹³ Se bilaga 1

att följa de sju grundprinciperna på en nivå som frivilligt komplement. Här är man beroende av att den offentliga sektorn, kommunen, uppfyller det ansvar de har gällande bland annat integration. Om de uppfyller sin del, så har kretsen lättare att hålla sig till sitt beting: att vara ett komplement. Detta var ursprungsidén med Svenska Röda korset, vilket även intervjupersonerna poängterar; att vara ett komplement till den rättighetsbaserade välfärden. Taylor (1990) konstaterar att contracting-out lett till att frivilligorganisationerna mist en del av sin särart när det gäller innovationsbenägenhet att hjälpa behövande människor, exempelvis självhjälp och att vara ett komplement utan krav på prestation. Inriktningen har istället fokuserats till administration, management och standardiserad serviceproduktion (Johansson 2001 s. 29), där utbildning är ett led i att uppnå denna målförskjutning till serviceproduktion med professionella.

7. Slutdiskussion

Till skillnad från den tidigare rättighetsbaserade välfärden där staten i form av den offentliga sektorn var huvudaktör och ensam utförare, så karakteriseras välfärden i dagens läge av den privata sektorns vinstfokuserade verksamheter och utkontraktering. Den sistnämnda, utkontraktering, innebär att de inblandade sektorernas organisationskulturer blandas. Det har alltså, men grund i utkontraktering, bildats gränsområden, vilket bland annat innebär att den, för en viss sektor typiska organisationskulturen, inte längre är typisk. Man lånar snarare idéer av varandra i ett samspel. Ett exempel på detta är det som sker mellan Växjö kommun och Växjö rödakorskrets. Denna studie har fokuserat på effekten av denna utkontraktering; hur den påverkar upplevelser hos kretsens företrädare gällande deras organisationskultur.

Resultatet har visat att Växjö rödakorskrets företrädare har ett fokus på sina verksamheter som enligt min uppfattning symboliserar en strävan efter legitimitet. Denna strävan efter legitimitet har att göra med den roll som Växjö rödakorskrets har för delar av välfärden i Växjö kommun. Det är en komplex roll där de å ena sidan är en del av den tredje sektorns organisationskultur och därmed är ett frivilligt komplement som inte ska ha ansvar. Å andra sidan är de del av en samverkan med kommunen för att bli tjänsteproducerande och tar därmed ett ansvar för välfärdsbehoven de brukare som kommer dit har, vilket är utöver det som karakteriseras av ett komplement. Detta i likhet med sent 1800-tal då Svenska Röda Korset etablerade en samverkan med den offentliga sektorn i Sveriges välfärd.

I dagens läge har alltså kommunen det övergripande ansvaret, men delegerar ut ett outtalat ansvar till kretsen i form av utkontraktering av en viss tjänsteproduktion. Kretsen har inte legitimitet eller ekonomiska resurser att på ett tillfredsställande sätt utföra dessa tjänster. Med detta menar jag att omgivningen i form av företrädesvis kommunen inte tar tillräckligt allvarligt på den funktion kretsens verksamheter fyller i välfärdssystemet i Växjö kommun. Detta trots att kretsens tjänster kommit att fylla en viktig funktion för och i välfärden, exempelvis i form av att ha verksamheter till det stora antalet nyanlända individer som på senare tid har immigrerat till Växjö kommun.

Om Växjö rödakorskrets ska fylla funktion som delaktig legitim ansvarstagare så skulle ökade ekonomiska bidrag kunna användas för utbildningar av de frivilliga, och därmed bättre säkra kvalitén på tjänsterna och de frivilligas, men även de anställdas, psykosociala arbetssituation. En oundviklig konsekvens av det blir ett kliv bort från kretsens ursprungliga

organisationskultur och ytterligare ett kliv i isomorfismens riktning. Om å andra sidan Växjö rödakorskrets i stället skulle behålla sin ursprungliga frivilliga organisationskultur, skulle brukarnas behov bli uppenbara och påträngande och kommunen skulle därmed bli tvungna att komma på en lösning. En konsekvens av det skulle vara att kretsen behövde släppa kampen för legitimitet och acceptera den begränsning som följer med att vara en frivillig organisation. Då skulle skillnaden mellan rättighetsbaserad välfärd och frivilligt komplement tydliggöras, och kommunen skulle behöva ta ett professionellt ansvar för rättighetsbaserad välfärd. Detta skulle kunna leda till att fördelarna med de båda organisationskulturerna behålls. En uppgift det nya välfärdssamhället i Växjö kommun har, är att finna ett förhållande som fungerar mellan välfärdssystemets olika sektorer och dess organisationskulturer. Min undersökning pekar på att det nuvarande förhållandet inte är tillfredsställande för Växjö rödakorskrets, vare sig för anställd, frivillig eller brukare.

8. Referenser

8.1 Böcker

Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder* uppl. 1 Malmö: Liber

Broady, Donald (1998). *Formering för offentlighet: en kollektivbiografi över Stockholmskvinnor 1880-1920 : forskningsplan, 6 juni 1998*. Uppsala: ILU, Uppsala universitet

Berg, Bruce Lawrence (2009). *Qualitative research methods for the social sciences*. 7. ed. Boston: Allyn & Bacon

Bhugra, Dinesh & Gupta, Susham (red.) (2011). *Migration and mental health*. Cambridge: Cambridge University Press

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Dahlgren, Lena & Sauer, Lennart (red.) (2009). *Att forska i socialt arbete: utmaningar, förhållningssätt och metoder*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Erlingsdóttir, Gudbjörg (1999). *Förförande idéer: kvalitetssäkring i hälso- och sjukvården*. Diss. Lund : Univ.

Hollertz, Katarina (2010). *Problemen förgår, lösningarna består: organisering av kommunala insatser för unga arbetslösa med försörjningsproblem*. Diss. Lund : Lunds universitet, 2010

Johansson, Staffan (2005). *Ideella mål med offentliga medel: förändrade förutsättningar för ideell välfärd*. Stockholm: Sober

Johansson, Staffan (2001). *Självständiga rörelser eller kommunala underleverantörer?: ideella organisationers roll i välfärdssystemet*. Göteborg: Centrum för forskning om offentlig sektor (CEFOS), Univ.

Lundström, Tommy (1997). *Barnvårdsorganisationer vid två sekelskiften – Frivilligt barnvårdsarbete då och nu*. Stockholm: Sköndalsinstitutet

Magnusson, Jan (2002). *Ny situation. Ny organisation. Gatutidningen Situation Sthlm 1995-2000*. Lund: socialhögskolan, Lunds universitet

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans, Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red.) (2008). *Forskningsmetodik för socialvetare*. 1. utg. Stockholm: Natur & kultur

Perrow, Charles (1986). *Complex organizations: a critical essay*. 3. ed. New York: McGraw-Hill

Weick, Karl E. (2001). *Making sense of the organization*. Oxford: Blackwell Business

Lundström, Tommy (2004). *Teorier om frivilligt socialt arbete: en diskussion om forskningens läge och organisationernas framtid*. Stockholm: Sköndalsinstitutet

8.2 vetenskapliga artiklar

DiMaggio, Paul & Powell, Water (1983) The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, Volume 48 Issue 2, s.147-160

Lundström, Tommy (1995). Frivilligt socialt arbete under omprövning. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 39-59

Lundström, Tommy & Svedberg, Lars (1998). Svensk frivillighet i internationell belysning: en inledning. *Socialvetenskaplig Tidskrift* nr 2-3 s. 106-125

Meeuwisse & Sunesson (1998). Frivilliga organisationer, socialt arbete & expertis. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 2-3 s. 172-191

8.3 Rapporter

SOU 2007:66 Utredningen om den statliga folkrörelsepolitiken i framtiden. *Rörelser i tiden - den statliga folkrörelsepolitikens inriktning, omfattning och utformning*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 2007:11 *Staten och kommunerna - uppgifter, struktur och relation*. Stockholm: socialdepartementet ansvarskommittén.

SOU 1993:82 *Frivilligt socialt arbete: kartläggning och kunskapsöversikt*. Rapport av socialtjänstkommittén. Stockholm: Fritez

Meeuwisse, Anna (1999). *Debatten om välfärdsstaten och det civila samhället*. Sköndalsinstitutets arbetsrapportserie nr 11. Stockholm: Ersta Sköndal universitet.

8.4 Internet

”Nämnden för arbete och välfärd” (2012), tillgänglig på <http://www.vaxjo.se/Kommun--politik/Organisation-och-politik/Namnder-och-forvaltningar/Namnden-for-arbete-och-valfard-/>, (2012-12-14)

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig på Internet:
http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf (2012-10-30)

8.5 Övrigt

Kroon, Jeanette (2011) *Växjö rödakorskrets verksamheter.*

Centralstyrelsen (2011) *Göra mer, göra det bättre, nå fler.* Stockholm: E-print.

Hoff, David. Lektor vid Lunds universitet (2010) Seminarium 2012-10-22.

Bilagor

Bilaga 1

Förväntningarna är inom denna typ av verksamhet lättväckta då behoven är stora. I och med att det nya välfärdssamhället innebär en mängd variation av tjänster för brukare så kan förvirringen, speciellt för brukare med svårighet att förstå språket, leda till förväntningar som inte stämmer överens med det som erbjuds. Tydlighet blir här ett nyckelbegrepp. Det nya välfärdssamhället med dess olika verksamhetsformer erbjuder en mängd olika tjänster för brukare. Frågan är om dessa olika tjänster bidrar med en otydlighet, förbättrad kvalitet, eller både och?

Det som märks i just denna verksamhet är att det via språkbrist blir en otydlighet kring vad som kan fås, då missförstånd via språket påverkar. Detta är inte så konstigt, då språkbrist hos många är stor. Detta kan i sin tur leda till negativa konsekvenser. Det kan även vara så att språkbristen inte spelar någon roll, att erfarenheten blir positiv tack vare den påtagliga atmosfären av medmänsklighet och genuinitet som färgar verksamheten. Om något är påtagligt i denna verksamhet, är det det välmående verksamheten och dess besökare utstrålar.

Huruvida resultaten av undersökningen har att göra med den dubbla verksamhetsformen eller inte, är svårt att avgöra. Det finns tendenser åt båda håll, det viktiga är att ha ett reflekterande förhållningssätt och inte utesluta möjligheten.

Bilaga 2

RIKTLINJER FÖR FÖRENINGSSAMVERKAN ARBETE OCH VÄLFÄRD



Allmänt

Nämnden för arbete och välfärd (NAV) vill genom föreningssamverkan stödja sådan verksamhet som kompletterar nämndens egen verksamhet och som kan anses vara till nytta inom nämndens verksamhetsområde.

Syftet är att stödja och stimulera kommunens invånare att i organiserade former engagera sig i frivilligt socialt arbete.

För att bättre kunna styra vad föreningssamverkansanslaget skall användas till och därigenom ge det utfall som nämnden önskar, föreslås en uppdelning av anslaget.

De ideella föreningarna kan få stöd till löpande verksamhet, **Driftstöd** (1). Föreningar som dessutom vill genomföra olika projekt, kan även stödjas genom **Projektstöd** (2). För att få ut så mycket ”verksamhet” som möjligt av de medel som är avsatta för föreningssamverkan, är målsättningen att huvuddelen skall gå till **projektstöd**. Syftet är att stimulera föreningarna till att genomföra olika projekt, som gynnar både deras medlemmar och nämndens verksamhet. Utveckling och förnyelse av idéer ska uppmuntras.

Det finns undantag till ovanstående gruppering, och i sådana fall kan NAV förhandla om stöd på särskilda villkor (3).

Grundkrav

Vissa krav bör vara uppfyllda för att föreningen skall få föreningsbidrag.

- Föreningen skall tillhöra nämnden för arbete och välfärds föreningskrets, och bedriva verksamhet som är till nytta inom nämndens verksamhetsområde, alternativt kompletterar nämndens egen verksamhet.
- Föreningen skall ha stadgar och vald styrelse, och vara öppen för alla, under demokratiska former.
- Antal medlemmar skall framgå i ansökan.
- Föreningen skall uppvisa årsredovisning samt verksamhetsberättelse för senaste verksamhetsåret. Där skall framgå vilken verksamhet man bedrivit, hur tidigare anslag använts, samt olika nyckeltal för verksamheten.
- Föreningen skall lämna in budget för verksamheten, samt en verksamhets-plan för att visa hur man planerar att använda det sökta bidraget.
- En alkohol- och drogpolicy skall kunna uppvisas.



- Bidrag utgår för den del av föreningens verksamhet som i huvudsak riktar sig till invånare i Växjö kommun.
- De bidragssökande föreningarna bör i principiella frågor (jämförbarhet, integration, insatser mot våld och främlingsfientlighet) ha en inriktning som ligger i linje med kommunens policy.
- Ett samarbetsavtal mellan nämnden och föreningen skall skrivas, där uppdragets art framgår samt vilken ersättning som utgår för detta uppdrag.

För de föreningar som beviljas bidrag, utser nämnden för arbete och välfärd minst en politiker som kontaktperson. Denna skall fortlöpande informeras om föreningens verksamhet, speciellt om hur projekt genomförs, samt inbjudas till föreningens årsmöte. Kontaktpolitikern skall också ses som en resursperson för föreningen vid kontakter med kommunen.

Bidragsformer

- 1. Driftstöd** avser medel som söks till **drift** eller **uppstart** av föreningen. Här kan ingå kostnader för t.ex. hyra, telefon/IT, porto, kontorsmateriel. Bidraget avser täcka baskostnaderna för föreningens administration och ge grund-trygghet och stabilitet i verksamheten. Kostnader för löner/arvode ingår ej i driftdelen. I ansökan skall specificeras vilka driftkostnader man söker stöd till. Bidraget beviljas för ett år i taget, men bör ändå kunna uppfattas som långsiktigt.
- 2. Projektstöd** kan ges efter att projektet granskats av NAV och befunnits vara värdefullt både för respektive förenings verksamhet och för NAV, alternativt är ett komplement till NAV:s verksamhet. Bidraget kan gå till stöd för att utveckla nya arbetsformer, metoder och idéer inom bl.a. det sociala arbetet, eller rikta sig till särskilt utsatta grupper inom nämndens ansvarsområde.

Projektet skall ha ett uttalat syfte och en projektplan. Ett projekt skall vara avgränsat i tid, och inte ingå i den löpande verksamheten, samt vara till nytta för NAV:s verksamhet och/eller de personer nämnden är till för. Ett projekt skall kunna pågå över flera år, och medel söks då för hela perioden på en gång. Föreningens kontaktpolitiker skall hållas informerad om hur projektet framskrider och efter avslut skall utvärdering göras och skriftlig redovisning ske till nämnden/ kontaktpersonen.

- 3. Undantag:** Vissa föreningar har verksamhet som nämnden troligtvis skulle behöva driva själva, om ej föreningen driver den. Här kan NAV förhandla om stöd/uppdrag utan ovanstående kriterier.

Ansökan

För att få en större överblick över det totala antalet sökande, samt för att kunna anpassa bidragens storlek efter anslagna medel, fördelas föreningsstöd av NAV vid två tillfällen per år. Ansökningstiderna går ut 1 december respektive 1 juni för att nämnden skall kunna behandla ansökningarna på mars- resp. septembersammanträdena, men projektbidrag kan sökas under hela året.

Att föreningen erhållit föreningsstöd vid ett tillfälle, innebär inte att man automatiskt kan förlänga en förlängning av stödet. Nämndens budgeterade anslag för föreningsverksamhet är tak för fördelning av stöd.

Ansökningsblankett kan hämtas på kommunens hemsida www.vaxjo.se, eller rekvireras från förvaltningen för arbete och välfärd. Av ansökan skall framgå om pengar söks från andra håll för samma ändamål. Ansökan skall undertecknas av föreningens firmatecknare (ordförande/ kassör) samt föreningens revisor.

Bedömningsgrunder

Nämnden för arbete och välfärd avgör vilka verksamheter som bedöms bidra med den största nyttan för nämndens verksamhetsområde. Nämnden prioriterar verksamheter som organiserar och aktiverar människor, vilka av olika anledningar behöver särskilt stöd för att klara ett självständigt och människovärdigt liv.

I de fall NAV formulerat specifika uppdrag som man vill ha utförda, kommer de föreningar att prioriteras som åtagit sig att utföra dessa uppdrag. En bedömning görs av föreningens möjligheter att utföra prestationen på ett tillfredsställande sätt.

Det är angeläget att lämpliga samverkansformer utarbetas. Föreningen skall i ansökan ange hur denna samverkan fungerar eller är tänkt att fungera. Även samverkan **mellan** föreningar uppmuntras.

Hänsyn tas också till hur föreningen använt ev. tidigare erhållna medel.

Utbetalning

Utbetalning sker kvartalsvis till föreningens bankgiro-/postgirokonto (mindre belopp utbetalas 1 gång/år). Första utbetalningen sker snarast efter det att nämndens beslutsprotokoll justerats.

I vissa fall - där så överenskommit - kan även delrapport krävas innan utbetalning sker.

Ansökningen skickas till:

Växjö kommun
Förvaltningen arbete och välfärd
Västergatan 17 B
Box 1222
351 12 VÄXJÖ

Tel. 0470-41 100, 43 849

www.vaxjo.se

Bilaga 3

PROTOKOLLSUTDRAG
Nämnden för arbete och
Välfärd
2012-03-12



§ 44

Föreningsanslag/projektanslag 2012 (NAV/2012:35)

Beslut

Nämnden för arbete och välfärd beviljar bidrag enligt förslaget nedan till föreningar som samverkar med nämnden för arbete och välfärd.

	Fördelat	Söker	Förslag
<u>SÄRSKILT AVTAL</u>	2011	2012	2012
Hela människan Ria- år 1 av 2	210 000	300 000	¹⁴⁾
Kvinnojouren Blenda- år 1 av 2	270 000	300 000	¹⁵⁾
<u>PROJEKTSTÖD</u>			
Arabisktalande Kvinnoförening	20 000	135 000	35 000
Hela Människan Ria	-	200 000	(Se fotnot 1)
Noaks Ark Småland & Halland	70 000	134 000	70 000
IOGT-NTO Kamratstöd	70 000	120 000	86 000
Växjö rödakorskrets-Integrationsverk.	45 000	132 500	30 000
Tjejjouren Hera	20 000	10 500	10 500
<u>DRIFTSTÖD</u>			
IOGT-NTO Kamratstöd	30 000	66 000	34 000
RFSL	70 000	160 000	120 000
Macken ekonomisk förening	130 000	555 702	130 000
Hela människan Ria	120 000	200 000	(Se fotnot 1)
Noaks Ark Småland & Halland	45 000	108 300	45 000
Afrikas Horn Internationell Integration	10 000	39 100	40 000
Kamratföreningen Länken	60 000	Högsta möjliga	60 000
Arabisktalande Kvinnoförening	50 000	50 000	50 000
Summa	1 160 000	2 511 102	710 500

¹⁴ Avvakta efter NAVs sammanträde 2012-03-12.

¹⁵ Avvakta till Kommunstyrelsen tagit beslut gällande långsiktig finansiering.

Jäv

Eduardo Rossel (KD) och Farhad Khaghani (V) anmäler jäv och deltar inte i handläggningen av detta ärende.

Bakgrund

Nämnden för arbete och välfärd beslutade 2008 om nya riktlinjer för föreningssamverkan, i syfte att bättre kunna styra vad anslaget skall användas till. Nämnden vill få ut så mycket verksamhet som möjligt och huvuddelen av anslaget bör gå till projekt/ särskilda avtal och inte till driftstöd.

Utifrån dessa riktlinjer har ansökningarna bedömts och delats in i tre grupper: Stöd enligt särskilt avtal, projektstöd samt driftstöd. Några föreningar har sökt mer än en typ av stöd. De flesta föreningar har inte haft sina årsmöten ännu, varför kompletta underlag till ansökningarna såsom verksamhetsberättelse, årsredovisning, budget etcetera saknas.

Sammanfattning

Totalt söker elva föreningar bidrag inför första bidragsomgången 2012. Tillsammans söker föreningarna 2 511 102 kronor. Till den andra omgången förväntas ytterligare sex föreningar söka föreningsbidrag.

Beslutsunderlag

Förvaltningschef har i en skrivelse den 3 februari 2012 redogjort för ärendet och lämnat förslag till beslut.

Arbetsutskottet har i § 22/2012 föreslagit nämnden för arbete och välfärd bevilja bidrag enligt förslaget till föreningar som samverkar med nämnden för arbete och välfärd.

Beslutsexpediering

För åtgärd/verkställighet administratör

För kännedom berörda föreningar.

Bilaga 4

Inledande fråga1: Vem är du i organisationen?

Inledande fråga2: Vad har du för roll?

Övergripande fråga 1): Hur skulle du beskriva verksamhetens mål och utformning?

- Om du skulle beskriva verksamheten kort, hur?
- Om du skulle formulera verksamhetens mål, hur?
- Hur anser du att ni ska nå verksamhetens mål?

Övergripande fråga 2) Hur finansieras verksamheten?

- Vilka förväntningar kan du se finns kopplade till bidraget?
- Förväntningar från/på vem? (Enskilda professionella/frivilliga/ RK som helhet/kommunen?)
- Vad är det för bidrag?
- Hur stor procent av den totala budgeten?
- Hur ser verksamhetens relation till bidraget ut?
- Vilka krav finns det ställda i relation till bidraget?
- Vad används bidraget till? (framförallt)

Övergripande fråga 3) Vilken är skillnaden mellan frivilligas och professionellas roll i verksamheten?

- Hur har de professionellas inträde påverkat verksamheten?
- Eller har verksamheten alltid haft en samordnare? Hur (och kanske när?!) ser du dig själv som professionell/frivillig?

- Vad tror du är positivt/ negativt att brukarna möts av professionella och frivilliga?
- Vad är det för skillnad mellan frivilliga och professionellas roll?
- Vad är det för skillnad mellan frivilliga och professionellas arbetsuppgift?
- Hur hanteras denna skillnad? Kan du ge något exempel?
- Vad har ni för tillsyn?
- Vad redogör ni för där?
- Anser du att verksamheten är frivilligt eller professionellt styrd? Varför?

Övergripande fråga 4) Hur blir frivilliga behöriga att arbeta inom verksamheten?

- Hur bidrar de till verksamhetens mål?
- Vad har ni för typ av utbildningsform för de frivilliga?
- Vilken typ av behörighet ger den i praktiken?

Övergripande fråga 5) Hur ser matchningen ut mellan brukarnas förväntningar och verksamhetens möjlighet till stöd?

- Vilka faktorer påverkar matchningen?
- Vad anser du att verksamheten förmedlar till brukarna gällande vad ni fyller för funktion (hur tror du brukarna uppfattar er funktion i relation till dem)?
- Vad märker du för konsekvenser av den språkbrist som finns hos många av besökarna?
- Tror du ni gör det som förväntas av besökarna?
- Tror du RK:s internationella framgångar på något sätt påverkar verksamhetens utformning och mål?

Övergripande fråga 6) Hur ser du på vinster och förluster med att detta är en blandverksamhet? Exempel?

