



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Det ohållbara i ett hållbarhetsprojekt

En nyinstitutionell analys av ett socialt företags
konkurrerande logiker och legitimitetsstrategier

Julia Blank

Kandidatuppsats SOPA63
VT2020
Handledare: Hans Knutagård

Abstract

Author: Julia Blank

Title: The Unsustainable in a Sustainability Project – A Neo-institutional Analysis of a Social Enterprise's Competing Logics and Legitimacy Strategies

Supervisor: Hans Knutagård

Assessor: Annika Capelán

The purpose of this dissertation was to examine and analyse previous employees and volunteers' views of the problems that may arise within a social enterprise as a result of its competing institutional logics. Qualitative interviews were carried out with the participants, who were asked questions about their perception of organisational goals, how these were targeted and reached, and the combination of social and commercial aspects. In the analysis of the interviewees' views and perceptions, three core aspects became clear. The first was an organisational tendency to drift towards commercial goals, at the expense of social mission. This resulted in the employees and volunteers lacking trust in the organisation's economic affairs and its competence regarding the social work. The second core aspect, which connects to the drift of social mission, was an unsustainable work environment. For the organisation to be able to function financially, the staff suffered a heavy workload. The third key aspect consisted of a complex strive for legitimacy. In conveying their external image, the organisation preferably emphasised the social mission as a driving force. However, in their actual prioritisation between social and commercial goals, most efforts seemed to circulate around ensuring funding. Hence, the organisation used the highlighting of social goals as a strategy to achieve economic ones. The organisation's sustainability profile proved to be superficial, as the actual social (work) environment was highly unsustainable.

Key words: hybrid organisation, social enterprise/entrepreneurship, institutional logics, mission drift, legitimacy, (un)sustainability

Innehållsförteckning

Problemformulering	1
Syfte	3
Frågeställningar	3
Centrala begrepp	3
Kunskapsläge	4
Sociala företag som hybridorganisationer.....	5
Samstämmighet	6
Trovärdighet.....	8
Moralitet	9
Anställdas perspektiv	10
Teoretiska utgångspunkter	12
Nyinstitutionell organisationsteori	12
Organisatorisk hybriditet	15
Metod	17
Metodologiska överväganden	19
Urval/undersökningspopulation.....	20
Metodens tillförlitlighet	21
Bearbetning och analys	23
Etiska överväganden	24
Analys	26
Konkurrerande logiker och intern funktion	26
Konkurrerande logiker och legitimitetsstrategier.....	34
Avslutande diskussion	39
Slutsatser	40
Referenslista	41

Problemformulering

Den offentliga sektorn i Sverige has genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Sedan 1980-talet har den svenska välfärdsmodellen debatterats och kritiserats för sin ineffektivitet och sina höga kostnader (Gawell, Sundin & Tillmar 2016). Avreglering samt modeller för köp av verksamhet och valfrihet i välfärden har sedan dess införts för att bjuda in olika typer av entreprenörer till välfärdsarenan. Detta utifrån antagandet att en blandning av offentliga och privata aktörer bidrar med större mångfald och effektivitet i välfärden. Förändringen av välfärdens organisering och styrning brukar benämnas New Public Management (NPM), och karaktäriseras av effektivitetssträvan samt marknadsorientering (ibid.).

Gawell (2013) menar att förändringen i den svenska välfärdsstatens organisering har inneburit att en allt större del av välfärden utförs av privata vinst- och icke-vinstdrivande aktörer. I och med detta har även intresset för socialt entreprenörskap och sociala företag växt. Levander (2010) beskriver socialt företagande som ett förhållandevis nytt koncept i Sverige. Hon redogör för hur socialt entreprenörskap i den nutida diskursen ofta beskrivs som ett innovativt fenomen vilket syftar till att lösa den moderna välfärdsstatens framväxande sociala problem med exempelvis utanförskap och arbetslöshet. Levander (2011, s. 13) framhåller hur detta tal om sociala företag illustrerar hur ”tidstypiska lösningar på sociala problem kan konstrueras och förstås”. Levander (2010) menar att denna diskurs växt fram som ett svar på att legitimera implementeringen av nya välfärdsåtgärder i en allt instabilare ekonomi och krympande välfärdsstat.

Enligt Lundgaard Andersen, Gawell och Spear (2016) finns det ingen formell legal struktur eller officiell reglering av sociala företag i Sverige. Den nationella myndigheten för näringslivsutveckling, Tillväxtverket (tidigare Nutek), förklarar att sociala företag kan vara organiserade på olika sätt; till exempel som aktiebolag, ekonomisk förening, kooperativ eller ideell organisation. Oavsett organiseringsform framhålls det gemensamma målet som att ”skapa innovativa lösningar på samhällsutmaningar” (Tillväxtverket 2020A). Tillväxtverket lyfter fram exempel på sociala företags verksamhetsområden som hållbarhet, integration och arbetsmarknad. Dessa tre fokusområden återfinns även i det sociala företag som studerats i denna uppsats. Tillväxtverket menar vidare att kännetecknande för sociala företag är att deras kommersiella del fungerar som medel för att skapa samhällsnytta, att resultatmätning görs utifrån samhällsnyttiga mål samt att majoriteten av den kommersiella delens genererade vinst återinvesteras i den egna verksamheten (Tillväxtverket 2020B).

Gray, Healy och Crofts (2003) refererar till socialt företagande som en bred uppsättning tillvägagångssätt där entreprenöriella strategier används för att uppnå sociala mål. Författarna menar att socialt entreprenörskap får en allt mer betydande roll inom det sociala arbetet. Detta förklaras mot bakgrund av förändringar i den traditionella välfärdsstaten, där många stater har gått från att vara huvudsakliga tillhandahållare av välfärdstjänster till att istället lägga ut stora delar av tjänsterna på entreprenad, till icke-statliga leverantörer. Författarna menar att denna förändring innebär att allt fler socialarbetare i sitt arbete kommer att stöta på icke-statliga organisationer, antingen direkt, genom att ha dem som arbetsgivare, eller indirekt, genom exempelvis organisationernas tillhandahållande av insatser.

Mot bakgrund av detta framstår sociala företag som högst aktuella undersökningsobjekt inom det sociala arbetets disciplin. Trots de likheter som finns mellan det sociala arbetet och sociala företags värderingar och praktiker har det funnits ett ljummet intresse för socialt entreprenörskap hos forskare inom socialt arbete enligt Berzin (2012). Hon menar att det sociala arbetet har en betydelsefull roll att spela i definierandet och utvecklandet av det sociala företagandet.

Den här uppsatsen handlar om en organisation inom det sociala fältet som kombinerar komponenter av vinst- och icke-vinstdrivande. Den formella organisatoriska strukturen består av ett aktiebolag och en stiftelse, vilka möts under ett gemensamt namn som ett socialt företag. Organisationen har en tydlig hållbarhets- och integrationsprofil, och erbjuder bland annat arbetsträning och sociala mötesplatser för barn och vuxna. Uppsatsens fokus riktar in sig på tidigare verksamma inom det sociala företaget och deras upplevelser av och perspektiv på verksamheten. Anledningen till valet av fokusnivå var att ett inifrån-perspektiv framstod som relevant, då majoriteten av forskningen om sociala företag avhandlar dess organisatoriska struktur och funktion samt dess externa sociala påverkan och framgång. De människor som är verksamma i de sociala företagens perspektiv finns inte representerade i forskningen lika stor utsträckning (jfr Nguyen, Lee & Hu 2019).

Sociala företags organisatoriska tudelning i form av både kommersiell och ideell verksamhet är typexempel på en hybridorganisation, dvs. en organisation där det finns flera olika institutionella logiker (Doherty, Haugh & Lyon 2014). I sociala företags fall handlar alltså hybriditeten om att adressera kommersiella och sociala mål parallellt (Child 2020). Balansgången mellan de olika logikerna kan emellertid ge upphov till problem. En av logikerna (vanligtvis den kommersiella) riskerar att få övertaget över organisationens arbete (ibid.). Då sociala företag är en typ av aktör som tar allt större plats på välfärdsarenan och

dessutom utger sig för att inneha innovativa lösningar på sociala problem (Levander 2011, s. 23ff.) kan vidare studier av dem uppfattas som av värde för det sociala arbetet.

Syfte

Uppsatsens syfte är att undersöka och analysera tidigare verksammas syn på de problem som kan uppstå i ett socialt företag till följd av de konkurrerande institutionella logiker som finns i verksamheten.

Frågeställningar

De frågeställningar som ligger till grund för uppsatsen är följande;

- Hur kan ett socialt företags strävan mot sociala respektive ekonomiska mål förstås mot bakgrund av dess inneboende konkurrerande institutionella logiker utifrån tidigare verksammas perspektiv?
- Hur kan ett socialt företags strategi för att uppnå legitimitet utifrån olika institutionella logiker tolkas och förstås utifrån tidigare verksammas perspektiv?

Centrala begrepp

Följande teoretiska begrepp underlättar förståelsen av nästföljande del, vilken presenterar tidigare forskning på området sociala företag och hybriditet.

Hybridorganisation – Organisationer vilka kombinerar flera, samexisterande identiteter och former (Fuglsang & Kjølsest Møller 2020, Skelcher & Smith 2015).

Institutionell logik – Ett normativt ramverk vilket består av en uppsättning materiella praktiker och symboliska konstruktioner (Skelcher & Smith 2015, Friedland & Alford 1991).

Mission drift – När kommersiella mål får företräde framför sociala, ett vanligt förekommande problem i sociala företag (Child 2020, Ebrahim, Battilana & Mair 2014).

Särkoppling – När det praktiska handlandet (arbetet) i en organisation kopplas isär från den formella organisatoriska strukturen (Meyer & Rowan 1977).

Kunskapsläge

Det litterära materialet som presenteras i denna del har främst hittats genom sökningar i databasen LUBsearch. De avhandlingar och antologikapitel som presenteras har hittats genom biblioteksdata-basen LUBcat. Sökord som använts är: hybrid*, organisation*/organization*, ”social enterprise”, social entrepreneurship, neoinstitutional*, institutional*, ”mission drift”, ”social work”, legitim*, logic, decoupling, coupling, ”social innovation” och employees, dessa i olika kombinationer. En betydande del material har även hittats genom referenser i andra artiklar och verk.

En stor del av forskningen om socialt entreprenörskap utifrån ett nyinstitutionellt perspektiv har gjorts av forskare inom företagsekonomi, företagsadministration och företagsledning. Majoriteten av de vetenskapliga artiklar som refereras till i det följande är publicerade i olika management-tidskrifter. En mindre del forskare inom socialt arbete, några fler inom (organisations-)sociologi, har skrivit om sociala företag och socialt entreprenörskap, och dessa tenderar även att vara de mest kritiskt inställda till fenomenet (se exv. Levander 2010, Levander 2011). Johanssons (2006) genomgång av nyinstitutionalismens resa från organisations-sociologi i USA till socialt arbete i Sverige bekräftar bilden av teoribildningen som vanligt förekommande inom företagsekonomi, men även som av växande intresse inom det sociala arbetets disciplin.

Johansson och Grape (2006) skiljer mellan nyinstitutionalismens applicering inom forskning i företagsekonomi respektive socialt arbete. Författarna framhåller det huvudsakliga nyinstitutionalistiska intresset inom socialt arbete som inriktat på legitimitetssökande, interaktionsprocesser samt dynamiken inom organisatoriska fält. Enligt Johansson och Grape sammanfaller dessa intresseområden med det sociala arbetets mer traditionella intresseområden, dvs. makt och konflikt. Författarna spår den sannolika utvecklingen inom nyinstitutionell forskning i socialt arbete som ett fortsatt ökat fokus på ”konfliktpräglad interaktion i gränssnitten mellan motstridiga normer och regler” (Johansson & Grape 2006, s. 215). Studiet av sociala företags konkurrerande institutionella logiker kan ses som i linje med författarnas uppfattning.

Forskningen som presenteras i denna del har delats in i fem underrubriker. Den första delen har ett introducerande syfte, medan de tre näst efterföljande delarna är tematiserade utifrån Childs (2020) kategorisering av tre angelägenheter aktuella för sociala företag. Dessa tre angelägenheter utgörs av *samstämmighet*, *trovärdighet* och *moralitet*. Den femte och sista delen avhandlar anställdas perspektiv.

Sociala företag som hybridorganisationer

Doherty, Haugh och Lyons (2014) överblick av forskningen om sociala företag visar att hybriditet, dvs. kombinerandet av olika organisatoriska former och logiker, är det huvudsakliga definierande kännetecknet hos sociala företag. Författarna påpekar att de sociala företagens placering i gränslandet mellan ekonomiska sektorers skilda normer och praktiker innebär att de sociala företagen ställs inför motstridiga institutionella krav. Enligt författarna utgörs dessa krav vanligtvis av marknadslogik för att uppnå företagsframgång respektive social välfärdslogik för att skapa sociala värden. Författarna beskriver centrala utmaningar för sociala företag som balanserandet mellan sociala respektive kommersiella mål, hanterandet av finansiella resurser samt personalfrågor.

Child (2020) delar in problemområden gällande sociala företag i tre typer av bekymmer, eller angelägenheter. Child framhåller att de bekymmer som finns gällande sociala företag först och främst härstammar från det faktum att de är hybridorganisationer. Han påpekar att de flesta hybridorganisationer möter utmaningar på grund av sin organisatoriska struktur, men att sociala företags kombination av just kommersiella och prosociala mål gör utmaningarna extra besvärliga. De tre typerna av bekymmer som Child identifierar är samstämmighet, tillförlitlighet samt etiska bekymmer.

Samstämmighet handlar enligt Child (2020) om intern funktion, dvs. på vilket sätt konkurrerande logiker hanteras och påverkar arbetet inom organisationen. Här fokuserar Child delvis på styrning och personalfrågor, men även på risken för de kommersiella målens övertag över de sociala, i litteraturen om sociala företag benämnt som *mission drift*. I den genomförda studien framträdde mission drift som en central problematik. Tillförlitligheten utgår enligt Child från externa aktörers uppfattning om organisationen. Han menar att tillförlitligheten handlar om till vilken grad externa aktörer uppfattar organisatoriska anspråk som trovärdiga samt huruvida de vet vad de kan förvänta sig av organisationen, dvs. organisationens pålitlighet eller legitimitet. En aspekt av tillförlitligheten kan enligt Child (2020) länkas till resursfrågor, vilket även framkom som en central fråga i studien.

Childs (2020) sista kategori av bekymmer, de etiska, avhandlar den övergripande frågan om huruvida sociala företag är moraliskt riktiga organisationsformer. Child (2020, s. 214) beskriver det som att ”Social enterprise organisations use the amoral business form to achieve a moral end”. Child preciserar bekymret i detta upplägg som att strävandet efter sociala värden potentiellt begränsas av marknadens verktyg, vilka sociala företags organisationsstruktur är beroende av. Inneboende i detta resonemang finns ett ifrågasättande av det kapitalistiska systemet som fruktbart i arbetet med sociala problem.

I de följande tre delarna kommer tidigare forskning att presenteras inom ramen för Childs definierade problemområden.

Samstämmighet

En central aspekt i en organisations samstämmighet är dess interna hantering av konkurrerande institutionella logiker (Child 2020). Hanteringen handlar till stor del om organisatoriska styrningsstrategier. Cornforth (2020) definierar två övergripande kategorier av styrningsstrategier för sociala företag; de uppdelande respektive de integrerande (jfr Skelcher och Smiths hybridtyper i teoridelen). Cornforth beskriver de integrerande strategierna som kombinerandes de sociala respektive de kommersiella målen i en gemensam legal entitet, där antingen en logik blir huvudlogik eller en ny förenad identitet skapas. De uppdelande strategierna kan vara segmenterade respektive segregerade.

Den segmenterade styrningsstrategin beskriver Cornforth (2020) som att de olika logikerna delas upp i olika avdelningar eller grenar inom organisationen. Fördelen med denna strategi beskriver han som att de olika delarna av organisationen kan fokusera på sitt huvudsakliga mål, utan att verksamheterna behöver delas upp i olika organisationer. En nackdel som lyfts fram är emellertid att då verksamheterna är en del av samma organisation blir de beroende av varandra, vilket innebär att det kan bli svårt att separera logikerna från varandra och risken ökar därmed att en logik får företräde före den andra, dvs. mission drift.

Den segregerade styrningsstrategin innebär att logikerna delas upp i två separata, legalt skilda men symboliskt sammankopplade organisationer. Fördelar med denna strategi beskriver Cornforth (2020) som att respektive organisation kan fokusera på sina respektive mål samt att organisationerna kan åtnjuta olika privilegier som kommer med respektive organisationsform (t. ex. skattelättnader och finansieringsmöjligheter). Potentiella svårigheter kan emellertid vara komplexa ledningsstrukturer med olika föreskrivande krav, svårigheter i att sammanfoga organisationerna till en gemensam identitet samt att spänningar uppstår mellan organisationerna pga. deras olikheter.

Ebrahim, Battilana och Mair (2014) använder sig också av idealtyperna uppdelande respektive integrerande styrningsstrategier i sin analys av sociala företags risk för mission drift och utmaningar i skapandet av både socialt och kommersiellt värde. Författarna beskriver att integrerade hybrider inkorporerar sina brukare eller mottagare som organisationens kunder, medan uppdelade hybrider separerar sina sociala aktiviteter från de

kommersiella; brukare och kunder blir två distinkta aktörsgrupper. Författarna utvecklar inte strategierna vidare, utan fokuserar istället på hybridtypernas hantering av mission drift.

Enligt Ebrahim, Battilana och Mair (2014) är sociala företag speciellt mottagliga för risken för mission drift, då de i sin organisatoriska kärna kombinerar aktiviteter vilka är associerade till vitt skilda sektorer (och därmed institutionella logiker). Spänningar mellan kraven från kommersiella respektive sociala aktörer är därmed oundvikliga. Författarna konstaterar att mission drift sker på olika sätt i olika hybridtyper, men blir tydligast i de uppdelande. I uppdelande hybrider sker mission drift när sociala företag prioriterar sin kommersiella dels profit framför sina sociala målsättningar, vilket leder till att fler resurser går till den kommersiella delen och färre till den sociala. Kunder prioriteras på bekostnad av brukare. En förklaring till problematiken med mission drift ser författarna som att organisationer har en benägenhet att anpassa sig efter externa förväntningar och krav då dessa har stor inverkan på organisationens tillgång till resurser och finansiering. Risken är därmed stor för att ett övervägande fokus hamnar på finansiella aspekter, istället för på de sociala, då organisationens överlevnad i högre grad är beroende finansiering än av uppfyllelse av sociala mål. Dessutom påpekar författarna att sociala måls uppfyllelse är svårare att mäta än finansiellas.

Utöver styrningsstrategier ser Child (2020) personalfrågor som en central komponent i ett socialt företags organisatoriska samstämmighet. Doherty, Haugh och Lyon (2014) understryker att sociala företag pga. brist på resurser ofta måste förlita sig på icke-monetära medel för att motivera anställda. Författarna framhåller den sociala komponenten av företagets mål som en vanlig källa till motivation hos anställda och volontärer. Mot bakgrund av detta förklarar de att ett övervägande fokus på konkurrens och kommersiella mål kan vara en risk för negativ påverkan på ledarskap, rekrytering, arbetsplatskultur och relationen mellan anställda och volontärer. Battilana (2018) påpekar att anställda ofta företrädesvis relaterar sitt arbete till antingen de sociala eller de kommersiella målen, och att detta kan ge upphov till interna spänningar och konflikt.

Doherty, Haugh och Lyon (2014) beskriver att strävandet efter extern social påverkan (dvs. på brukare/deltagare) riskerar att få förtur framför internt socialt ansvar, framför gällande arbetsmiljön för de anställda. De anställdas arbetsmiljö i moderna (sociala) företag har också problematiserats av Cornelius et al. (2008), vilka ser centrala tendenser hos dessa företag som större marknadsanpassning i anställningsfrågor, innebärandes mer osäkra och riskfyllda anställningar samt minskat inflytande för anställda.

Trovärdighet

Ett socialt företags trovärdighet, specifikt dess pålitlighet, är enligt Child (2020) tätt förbunden med legitimitet. Därför kommer denna del huvudsakligen avhandla sociala företags legitimitetssträvanden. Pache och Santos (2013) komparativa studie av arbetsintegrerande sociala företag visar att företagen *selektivt kopplar* (jfr *särkoppling*) intakta element från sina respektive institutionella logiker för att projicera en bild av sig själva som legitima gentemot externa aktörer. Författarna framhåller den selektiva kopplingen som mindre tidskrävande och kostsam för de sociala företagen jämfört med att fullt ut särkoppla agerande från organisatorisk fasad. Det selektiva kopplandet ger organisationerna verktyg att hantera inkompatibilitet mellan logikerna på ett systematiskt sätt. Enligt författarna kan en organisation som använder sig av selektiv koppling inte ”avslöjas” som falsk på samma sätt som organisationer som särkopplar, samtidigt som den selektiva kopplingen tillfredsställer omgivningens symboliska krav lika bra som särkoppling gör.

Yang och Wu (2016) ser organisatorisk legitimitet som avgörande för sociala företags tillgång till resurser och stöd från relevanta aktörer, och därmed organisatorisk fortlevnad. Författarna framhåller att organisatorisk legitimitet får det sociala företaget att förefalla mer förtjänt av resurser, och kan även få det att framstå som mer meningsfullt, förutsägbart och trovärdigt. Det faktum att sociala företag verkar inom multipla institutionella fält med konkurrerande logiker innebär enligt författarna en ökad risk för fragmentering, (mål-)konflikter, självmotsägelse och organisatorisk instabilitet. Författarna ser därmed sociala företags förmåga att svara mot de konkurrerande logikerna som avgörande för dess erhållna legitimitet.

Yang och Wu (2016) använder sig av Suchmans legitimitetstyper pragmatisk och moralisk legitimitet (se teoridelen för vidare definitioner) i sitt argumenterande för att sociala företag måste prioritera vilken huvudsaklig typ av legitimitet de vill sträva mot. Enligt författarna är prioritering nödvändig då sociala företag har en tendens att vara resursbegränsade. Yang och Wu menar att sociala företag som är mer orienterade mot kommersiella mål tenderar att prioritera pragmatisk legitimitet, medan sociala företag som är mer orienterade mot sociala mål förväntas prioritera moralisk legitimitet.

Levander (2010) menar likt Yang och Wu att sociala företag behöver navigera mellan inkonsekventa moraliska principer i sitt strävande efter legitimitet, där pragmatiska respektive moraliska legitimitetsstrategier konkurrerar om tolkningsföreträde. Levander visar att det finns stora skillnader mellan de dominerande diskurserna om sociala företag på policy- respektive organisationsnivå, där policydiskurserna framhäver individens ansvar att förändras

och bli hjälpt, medan organisationsdiskurserna är utgående från brukarmedverkan och agens. Vidare menar hon att diskurserna om sociala företag fungerar som medel för organisationernas byggande av identitet och erhållande av legitimitet. Levander ser anslutandet till traditionella socio-politiska värden som avgörande för sociala företags förmåga att erhålla institutionell legitimitet i en skandinavisk kontext. Hon menar att organisationerna spelar på idén om det sociala företaget som framgångssaga.

Edvik och Björk (2016) ser legitimitet som en central angelägenhet för sociala företags funktion i en svensk kontext. Författarna lyfter fram tre komponenter i de sociala företagens funktion där legitimitet blir avgörande, vilka är resursdistribution, organisationsform samt samarbete. Edvik och Björk framhåller distribueringen av resurser som grundad på legitimitet hos skattebetalare. Resurserna förväntas i enlighet med skattemedeldiskursen användas på ett effektivt och hederligt sätt, och den organisatoriska aktiviteten förväntas vara i linje med samhällliga värderingar om samhällsnytta.

Edvik och Björk (2016) framhåller att sociala företag domineras av projektbaserade organisationsformer. Projektorganisationsformen vinner legitimitet eftersom den ger finansörer både maximala kontrollmöjligheter och minimal risk. Kontroll erhålls genom de ekonomiska medlen, medan risk undviks genom projektens kortsiktiga natur. De projekt som fungerar kan få fortsatt finansiering, medan de mindre lyckade lämnas därhän. Den sista funktionskomponenten, samarbete, menar författarna har en stark normativ legitimitet. Temporära sektoröverskridande samarbeten framhålls som kopplat till innovation och nytänkande i den moderna svenska välfärdsdiskursen.

Moralitet

Childs (2020) sista angelägenhet, moraliska bekymmer, har enligt honom endast behandlats perifert av forskare som intresserar sig för sociala företag. Mitt eget kartläggande av kunskapsläget om sociala företag bekräftar Childs påstående. Viss moralisk kritik av sociala företag kan urskiljas i Levanders (2010, 2011) forskning, men utöver hennes verk är det främst Garrow och Hasenfield (2014) som fört fram någon mer omfattande moralisk kritik gentemot sociala företag som välfärdsaktörer. I deras studie av arbetsintegrerande sociala företag har de tittat på hur brukarna, vilka också utgör majoriteten av företagets anställda, påverkas av organisationsformen.

Garrow och Hasenfield (2014) argumenterar att de sociala företagens organisatoriska struktur bygger på en nyliberal välfärdslogik, vilken förordar

marknadsbaserade lösningar på välfärdsproblem samt ökat privatisering och marknadisering av den sociala välfärden.

This logic, which makes the safety net contingent on production and earnings, attempts to delegitimize the welfare state as an institution and its provision of a safety net as a matter of social right (Garrow & Hasenfield 2014, s. 1476).

Författarna menar vidare att nyliberalismens ”institutionella arbete”, dvs. dess institutionella strävan, är att underminera sociala rättigheter som ovillkorliga, och istället göra dem beroende av marknadsenlig prestation. Garrow och Hasenfield framhåller att de sociala företagens sociala framgångar villkoras av deras ekonomiska resultat. Vidare menar de att den ekonomiska utgångspunkten riskerar att varufiera brukarna och deras arbete, där deras framgång företrädesvis mäts i ekonomisk framgång för företaget. Författarna menar att arbetsmiljömässiga stödsystem för brukarna ofta saknas i sociala företag, och att detta riskerar att påverka deras sociala problematik ytterligare.

Anställdas perspektiv

Nguyen, Lee och Hu (2019) framhåller att anställdas perspektiv i studier om sociala företag ofta förbises. Författarna argumenterar att anställda inom sociala företag bör betraktas som lika viktiga som företagets målgrupp när det kommer till skapandet av sociala värden. Utifrån resultaten av deras kvalitativa intervjustudie, med både företagsledare och anställda inom sociala företag, drar författarna slutsatsen att brist på medvetenhet om anställdas behov kan ha stark negativ påverkan på organisationens verksamhet, utveckling och överlevnad. Nguyen, Lee och Hu framhåller både ekonomiska och sociala arbetsförmåner som nödvändiga för anställdas välfärd och engagemang för organisationen.

Utifrån deras narrativa intervjustudie med anställda inom sociala företag drar Caringal-Go och Canoy (2019) slutsatsen att de anställda, genom sina multipla professionella identiteter, fungerar som upprätthållare av organisationens hybriditet. Genom studien visar författarna att den organisatoriska strukturen och sociala företags anställda har en stark växelvis påverkan på varandra, där de anställdas sociala beteenden och handlingar influeras av strukturen, samtidigt som de anställda genom sitt arbete är med och (om)formar den organisatoriska strukturen. Författarna menar att ”While it is important to focus on creating systems and improving operations for greater efficiency, listening to the voices of social enterprise employees and knowing their stories are also paramount” (Caringal-Go och Canoy

2019, s. 168). Mot bakgrund av detta argumenterar författarna att anställdas perspektiv är avgörande för uppbyggnaden av stabilare sociala företag med starkare arbetsstyrka, vilka i sin tur kan bidra med större social påverkan och samhällsnytta.

Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt kommer de teoretiska utgångspunkterna som ligger till grund för bearbetning och analys av studiens empiri att presenteras. Det huvudsakliga teoretiska ramverk som använts är nyinstitutionell organisationsteori. Denna teoribildning valdes delvis då en ansenlig mängd av den tidigare forskningen om sociala företag använt sig av just denna teori. Ytterligare en anledning var min egen förförståelse om teoribildningen, vilken innebar att jag i arbetet med studien tyckte mig se kopplingar till exempelvis institutionella logiker och legitimitetssträvan.

Den nyinstitutionella organisationsteorin har kompletterats med hybriditetsbegreppet, vilket utifrån forskningen om sociala företag tycks tätt sammanlänkat med nyinstitutionalismen. Hybriditetsbegreppet hjälper till att fördjupa och konkretisera de teoretiska utgångspunkterna, då det fokuserar särskilt på konkurrerande institutionella logiker i förhållande till sociala företag.

Nyinstitutionell organisationsteori

Nyinstitutionalismen uppstod i slutet av 1970-talet som en kritik mot tidigare organisationsteoretiska perspektiv på organisationer som rationella, målinriktade och situationsanpassande aktörer (Johansson 2006, Greenwood et al. 2008). Det nyinstitutionella perspektivet satte fokus på det sociala och kulturella beroendeförhållandet mellan organisationer och deras omgivning, vilket Johansson (2006) beskriver som ett av teoribildningens viktigaste bidrag till organisationsteorin.

1977 utkom en artikel av Meyer och Rowan vilken brukar betraktas som startskottet för nyinstitutionalismen (Johansson 2006, Linde & Svensson 2013). Meyer och Rowan (1977) argumenterar i artikeln för att organisationers formella struktur påverkas av de institutionella krav som finns i samhället. Enligt författarna drivs organisationer till att inkorporera vad de kallar för *rationaliserade institutionella myter*, vilka fungerar som regler för hur organisationen ska strukturera sitt arbete. De rationaliserade myterna består av institutionaliserade föreställningar om vad som är ett uppdaterat och normativt godtagbart organisatoriskt beteende. Dock finns det sällan belägg för myternas effektivitet i praktiken. Levander (2011, s. 82) menar att rationaliserade myter kan ses om exempel på *kognitiva institutioner*, vilka hon beskriver som ”socialt konstruerade och rutiniserade föreställningar men som till vardags förstås som objektiva och förgivettagna strukturer”. Hon framhåller att

de rationaliserade myterna ofta bygger på uppfattningar kring aktualitet, dvs. att organisationerna sysslar med samhälleligt angelägna frågor och problem.

På grund av de rationaliserade myternas brist på praktisk effektivitet framhåller Meyer och Rowan (1977) att de ofta endast inkorporeras i den organisatoriska strukturen *ceremoniellt*, dvs. bara på ytan. Med anledning av detta behöver den formella organisatoriska strukturen *särkopplas* från det praktiska handlandet i organisationen. Meyer och Rowan beskriver fördelarna med särkoppling som följande: ”decoupling enables organizations to maintain standardized, legitimating, formal structures while their activities vary in response to practical considerations” (1977, s. 357). Den organisatoriska anpassningen till rationaliserade myter görs alltså främst för att uppnå legitimitet samt öka chanserna för tillgång till resurser och därmed organisatorisk överlevnad (ibid.).

Johansson (2006) beskriver hur nyinstitutionalisterna i början på 1980-talet kom att byta analysnivå, från inomorganisatoriska processer till den organisatoriska omgivningen betydelse. De ansedda nyinstitutionalisterna DiMaggio och Powells (1983) främsta fokus är på *isomorfism*, dvs. likriktning av organisationer. Enligt författarna tenderar de isomorfa processerna att ske inom *organisatoriska fält*, dvs. inom ett erkänt område av det institutionella livet. Linde och Svensson (2013, s. 18) förklarar ett organisatoriskt fält som en gruppering av organisationer som ”ägnar sig åt ungefär samma saker, beskriver sin verksamhet på likartade sätt och på så sätt utvecklar likartade normer och principer för vad som är önskvärt och inte”.

Levander (2011, s. 84) framhåller att organisatoriska fält kan innehålla motsägelsefulla regler och principer, vilket tvingar organisationer till att välja vilka de ska följa. Detta kan liknas vid Kraatz och Blocks (2008) definition av institutionell pluralism, vilken de beskriver som den situation en organisation hamnar i när den verkar inom multipla institutionella miljöer. Organisationen blir där föremål för multipla föreskrivande regimer, inbäddade i multipla normativa system. Levander poängterar att ”Framför allt i organisationer som verkar inom institutionella miljöer med hög grad av motsägelsefulla regler, tenderar det att uppstå olika strategier för att hantera likartade spänningar” (2011, s. 85). Som exempel på sådana strategier tar hon upp ceremoni och frikoppling (jfr Meyer & Rowan 1977 ovan). Dessa strategier implementeras för att organisationen ska kunna upprätthålla sin legitimitet, trots den dissonans som kan finnas inom organisationen (Levander 2011, s. 84f.).

Legitimitet är ett centralt koncept inom nyinstitutionalismen (Deephouse & Suchman 2008). Suchman definierar legitimitet som ”a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially

constructed system of norms, values, beliefs, and definitions” (1995, s. 574). Suchman skiljer mellan tre huvudsakliga typer av legitimitet; pragmatisk, moralisk och kognitiv. Han menar att pragmatisk legitimitet eftersträvas från organisationens närmaste publik eller samarbetspartners. Den pragmatiska legitimiteten utgår enligt Suchman från en tanke om utbyte, dvs. vad samarbetspartners genom sin stöttning av organisationen får i gengäld.

Moralisk legitimitet definierar Suchman (1995) som en positiv överensstämmelse mellan organisatorisk verksamhet och omgivningens normer, dvs. om organisationen gör det moraliskt rätta. Suchman förklarar att den moraliska bedömningen ofta utgår från ifall den organisatoriska verksamheten främjar samhällelig välfärd. Bedömningen utgår från publikens socialt konstruerade värdesystem. Suchman beskriver att kognitiv legitimitet uppnås antingen genom att organisationen och dess verksamhet framstår som begriplig eller genom att den tas för given.

Friedland och Alford (1991) beskriver hur samtliga av de viktiga institutionerna i moderna västerländska samhällen har en central *institutionell logik*, dvs. en uppsättning materiella praktiker och symboliska konstruktioner. Logiken utgörs av organisatoriska principer och fastställer vad som är möjligt för organisationer att göra. Ett exempel som författarna ger är den kapitalistiska logiken, vilken de beskriver som ackumulering och kommodifiering av mänsklig aktivitet. Linde (2013, s. 112) beskriver en institutionell logik som ”en kollektivt skapad och historiskt etablerad föreställning, ett slags karta”. Scott (1994) beskriver hur institutionella logiker utgör ett ramverk för en organisations kunskapsanspråk. Han framhåller att institutionella logiker varierar över tid, mellan samhällen och organisatoriska fält.

Jacobsson (2006, s. 123) liknar institutionella logiker vid diskurser. Hon menar att när flera institutionella logiker återfinns i samma sammanhang kämpar de om att få tolkningsföreträde; ”Det sker en diskursiv kamp om vilka logiker som ska upprätthållas, omtolkas eller överges”. Detta kan liknas vid vad som brukar kallas för *konkurrerande institutionella logiker*. Linde (2013) menar att det kan rymmas flera olika logiker inom samma verksamhet, och att det då uppstår naturliga motsättningar. Johansson (2002, s. 134) påpekar att organisatoriska aktörer kan välja att betona olika delar av organisationens inneboende logiker och på så sätt anpassa sig efter olika institutioner. Linde (2013, s. 114) förklarar att ”det råder en kamp mellan aktörer som för att legitimera sitt syfte kan anknyta till olika institutionella logiker”.

I både Johanssons och Lindes resonemang ovan betonas aktörskapetets betydelse i organisationer som präglas av konkurrerande logiker. Linde (2013) använder begreppet

institutionellt entreprenörskap för att förklara hur nya institutionella sammanhang formas. Han menar att detta sker genom institutionella entreprenörers engagemang för att realisera sina (innovativa) idéer. Enligt Levander (2011, s. 84) är heterogena sektorer de bästa alternativen för institutionella entreprenörer att ansluta sig till, om de vill skapa legitimitet för alternativa eller innovativa organisatoriska aktiviteter. Thornton och Ocasio (2008) beskriver institutionella entreprenörer som de aktörer som skapar nya och modifierar gamla institutioner. Författarna beskriver hur institutionella entreprenörer kan utnyttja motsägelsefullheten i institutionella logiker för sin egen vinning. De visar hur entreprenörerna kan använda sig av bl. a. retoriska strategier för att manipulera kulturella symboler och praktiker. Detta för att söka modifiera och sammanfoga de konflikterande logikerna, och därmed öka den organisatoriska legitimiteten.

Organisatorisk hybriditet

Hybrida organisationer kan definieras som kombinationer av multipla organisatoriska identiteter och former, multipla institutionella logiker eller multipla sektorsprinciper (Fuglsang & Kjølsest Møller 2020). Child (2020, s. 206) definierar hybrider som ”organisations that combine different organisational elements under the same metaphorical roof”. Organisatorisk hybriditet är ett koncept som studerats utifrån flera olika teoretiska ingångar (Cornforth 2020). Denis, Ferlie och van Gestel (2015) definierar fyra centrala teoretiska perspektiv på hybriditet, varav ett är nyinstitutionell teori. Enligt författarna är ett av nyinstitutionalismens främsta bidrag till studiet av hybrida organisationer dess utveckling av begreppet institutionella logiker.

Evers (2020) identifierar Skelcher och Smith som några av de första att teoretisera hybriditet genom tydlig hänvisning till nyinstitutionalismen i sitt användande av institutionella logiker som begrepp. Skelcher och Smith (2015) ser på hybriditet som en process, vilken uppstår som ett resultat av flera, samexisterande institutionella logiker inom en organisation. Författarna beskriver logikerna som normativa ramverk vilka består av symboliska och materiella komponenter. De olika komponenterna formar organisatorisk legitimitet och aktörsidentiteter. Skelcher och Smith menar att konflikter mellan institutionella logiker tillhandahåller möjligheter för utveckling och omformulering av dem. De beskriver det som att

we have a world of situated actors whose agency is enabled and constrained by the prevailing institutional logic(s), and who creatively respond by adapting organizational

forms in order to better fit a complex institutional environment (Skelcher & Smith 2015, s. 438f.).

Centralt i författarnas resonemang är samspelet mellan institutionella ramar och aktörers handlingsutrymme. Behovet av ett nyinstitutionellt uppdaterat perspektiv på växelverkan mellan institutionella processer och agens framhålls även av van Gestel, Denis och Ferlie (2020). De menar att den ökade uppmärksamheten på aktörers agens i organisatoriska förändringsprocesser har ökat nyinstitutionalismens användbarhet i studiet av hybriditet.

Skelcher och Smith (2015) definierar fem olika typer av hybridorganisationer. Den första typen är den segmenterade, där verksamheter som är orienterade mot olika institutionella logiker delas upp inom organisationen. Den andra typen är den segregerade, i vilken verksamheter orienterade mot olika logiker delas upp i skilda men sammankopplade organisationer. Den tredje är den assimilerade, där en huvudlogik antas och delar av den andra logiken inkorporeras i den huvudsakliga. Den fjärde typen är den blandade, som går ut på att en ny, sammansatt och kontextspecifik logik skapas inom organisationen. Den femte och sista typen är den blockerade, i vilken spänningarna mellan logikerna inte kan lösas och organisationen därmed blir dysfunktionell.

Metod

Metoden som ligger till grund för insamlandet av empiri till den här uppsatsen är kvalitativa intervjuer. Bryman (2018, s. 561ff.) definierar ett kännetecken hos kvalitativa intervjuer som att intresset är riktat mot intervjupersonernas uppfattningar och synsätt, snarare än forskarens egna. Kvalitativa intervjuer eftersträvar enligt Bryman även djup och detaljrikedom. Dessa drag hos kvalitativa intervjuer var relevanta för studiens syfte, då detta utgick från intervjupersonernas egna upplevelser och uppfattningar. De teoretiska utgångspunkterna krävde även mer djupgående redogörelser från respondenterna för att analys av frågeställningarna skulle bli möjlig. Ytterligare en anledning till valet av kvalitativa intervjuer som metod var att ett inifrån-perspektiv eftersträvades i studiet av organisationen. Kontrasten mellan organisationens yttre, dvs. dess marknadsföring och skildring i media, och dess inre funktion framstod som stark vid en första kontakt. Därav syntes intervjuer med (tidigare) verksamma inom organisationen som en passande metod för att undersöka de interna relationerna vidare.

Bryman menar att kvalitativa intervjuer kännetecknas av rörlighet i förhållande till intervjuguiden, och följsamhet i relation till intervjupersonerna (2018, s. 561f.). Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015, s. 38) menar att den flexibilitet som kvalitativa intervjuer erbjuder i förhållande till frågorna i sig, ordningen på dem samt uppföljande frågor öppnar upp för fler nyanser och dimensioner, där en bredare bild av ett fenomen kan fås jämfört med att utgå från en standardiserad intervjuguide. Flexibilitet blev en värdefull utgångspunkt under genomförandet av intervjuerna, då ett öppet förhållningssätt till vad som framkom i intervjun eftersträvades. I vissa intervjuer hoppades frågor över som visade sig överflödiga eller opassande för intervjupersonens erfarenhet, och olika följdfrågor ställdes till de olika respondenterna. En intervju var dessutom markant kortare än de övriga, då denna respondent inte hade så mycket tid. Därmed ställdes bara de för studien viktigaste frågorna till henne.

Bryman skiljer mellan ostrukturerade och semistrukturerade kvalitativa intervjuer, där ostrukturerade beskrivs likna ett vanligt samtal, där forskaren är helt öppen för intervjupersonens berättelse. Semistrukturerade intervjuer å andra sidan förväntas följa en plan med vissa teman och/eller frågor, även om förhållningssättet till dessa kännetecknas av anpassbarhet (2018, s. 562ff.). Intervjuerna som genomfördes i denna studie kan definieras som semistrukturerade, då de utgick från på förhand formulerade frågor eller teman.

Totalt genomfördes sex kvalitativa intervjuer. Fyra av dem genomfördes på svenska, och två på engelska. Fem av intervjuerna utgick från en färdig intervjuguide (se Bilaga A och B), medan den sjätte skiljde sig från de övriga på så sätt att den istället utgick

från ett antal olika problemområden som identifierats i övriga intervjuer, vilka diskuterades öppet. Anledningen till att denna sistnämnda intervju skiljde sig från de övriga var att intervjupersonen inte själv varit verksam inom organisationen som låg till grund för undersökningen, utan istället hade generell kompetens om socialt företagande och sociala innovationer. Därmed behövde intervjuguiden frångås i denna intervju.

Metoden för förberedelsen inför och genomförandet av intervjuerna var delvis induktiv, inspirerad av Charmaz förespråkande av ett perspektiv på empiriinsamling som ett utforskande snarare än utfrågande av fältet, där forskningsprocessen anpassas utifrån vad som uppkommer under empiriinsamlandet (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 34). Intervjufrågorna i intervjuguiden utgick från, i enlighet med Charmaz förordande, ett antal sensibiliserande begrepp. Rennstam och Wästerfors beskriver att sensibiliserande begrepp [sensitizing concepts] främst härstammar från forskarens förförståelse av det studerade fenomenet (ibid.).

De sensibiliserande begrepp som frågorna utgick från var *kompetens, roll, målsättning/mål/strävanden, icke-statliga sektorn, social hållbarhet, kvalitet, kontroll, (social) företagsamhet/entreprenörskap* och *förändring*. Ett begrepp som lades till i ett senare skede var *social innovation*. Dessa begrepps relation till min egen förförståelse kan delvis härledas till socionomutbildningen. Flera av begreppen är centrala för många diskussioner inom det sociala arbetet. Begreppen kan även härledas till min förförståelse av organisationen, där frågorna till stor del utformades utifrån funderingar som dykt upp i förarbetet inför intervjuerna.

Min egen förförståelse av organisationen innebar vidare att jag hade med mig en förhållandevis kritisk uppfattning om organisationen inför intervjuerna. Den första informationen jag fick om organisationen var genom en informell kontakt, och därmed uttrycktes saker om organisationen som kanske inte hade framkommit på samma sätt i en formell intervjusituation. Den information jag fick ta del av påverkade min bild av organisationen, vilket även blev en central anledning till varför jag ville studera organisationen vidare. Det verkade finnas något värt att studera. Emellertid kan den kritiska inställningen ha påverkat ingången till organisationerna i intervjuerna, då jag medvetet var ute efter att få information om vad som *inte* fungerade från respondenterna. Trots detta har största möjliga objektivitet eftersträvat i förhållande till både organisationen och den information som senare framkom i intervjuerna. På ett sätt kan min förförståelse tyckas ha påverkat studien i en viss kritisk riktning, men på ett annat sätt kan det även ses som angeläget med ett kritiskt förhållningsätt till studieobjektet.

Metodologiska överväganden

Eftersom studiens fokus ligger på en viss organisation, har den vissa drag som kan liknas vid en fallstudie. Emellertid kan den kallas ofullständig i förhållande till de krav som vanligtvis ställs på en fallstudie, då det ingående studiet av ett fall ofta kräver kombinationer av undersökningsmetoder samt att studien pågår under längre tid (Bryman 2018, s. 96f.). Därmed beskrivs inte studien här som en fallstudie, utan en kvalitativ intervjustudie. Dock har inspiration hämtats från fallstudiemodellen.

Bryman framhåller att om man vill utföra en fallstudie är det viktigt att fallet ”av egen kraft” är det man är intresserad av att undersöka (2018, s. 97). Detta var inte en given utgångspunkt i början av forskningsprocessen, då jag till en början var inställd på en jämförande forskningsdesign med respondenter från flera olika organisationer. Emellertid blev jag under undersökningens gång allt mer intresserad av den specifika organisationen som ligger till grund för studien, och bestämde mig därför för att göra en mer grundlig och djupgående undersökning av den.

Ahrne och Svensson menar att kvalitativa intervjuer kan vara en bra metod för att frambringa berättelser och redogörelser för upplevelser (2015, s. 21). Eftersom studien fokuserade på intervjupersonernas personliga erfarenheter och uppfattningar, framstod kvalitativa intervjuer som det bästa tillvägagångssätt för att komma åt denna information. Kanske hade deltagande observation också fungerat som metod att komma åt en inifrån-bild av organisationen, men samma detaljrika och djupgående information om de (tidigare) verksammas perspektiv hade inte kunnat fås genom observationer. Bryman (2018, s. 594f.) framhåller potentiella nackdelar med kvalitativa intervjuer jämfört med deltagande observation som att forskaren kan missa kontextens betydelse, t. ex. kontextbundet språkbruk och beteenden och aktiviteter som sker utanför intervjusituationen.

I samband med studiens genomförande gjordes ett studiebesök på organisationen. De observationer som gjordes under besöket har emellertid inte kunnat användas som empiriskt material till studien, då det hade inneburit alltför stora svårigheter gällande anonymiseringen av organisationen och intervjupersonerna. Dock kan besöket antas ha bringat en större förståelse för den fysiska kontext som intervjupersonerna förhåller sig till i sina berättelser. Därmed har kanske vissa potentiella nackdelar med intervjumetodens brist på kontextförståelse överbryggats.

Urval/undersökningspopulation

Bryman (2018, s. 495f.) beskriver hur kvalitativa undersökningar använder sig av olika typer av målstyrt urval. Målstyrt urval definierar han som att välja ut undersökningsdeltagare utifrån deras relevans för de forskningsfrågor som ligger till grund för undersökningen. Vidare resonerar Bryman att urval sker på två olika nivåer; urval av kontext samt urval av deltagare (ibid.). I den genomförda studiens fall är kontexten organisationen, och deltagarna är personer som på något sätt varit verksamma inom organisationen. Anledningen till att organisationen valdes som kontext för studien var en kombination av intresse för organisationens arbete och struktur, samt tillgången till den genom kontakter. Valet av deltagare till studien kan härledas till dess syfte och frågeställningar, vilka riktar in sig på egna upplevelser av organisationen. Därmed blev det relevant att försöka få tag på deltagare som hade egna erfarenheter av arbetet inom organisationen, och därmed kunde uttala sig om hur de uppfattade den.

Av intervjupersonerna var majoriteten inte längre verksamma inom organisationen. Alvesson och Deetz (2000, s. 218) framhåller att vid studiet av en viss organisation kan människor som har lämnat arbetsplatsen ofta utgöra bättre respondenter än nuvarande anställda, eftersom de ”a) kan ha distans till arbetsplatsen och mer perspektiv på den och b) förmodligen känner sig friare att säga vad de vill”. Författarna lyfter samtidigt fram att dessa intervjupersoners erfarenheter dock inte är helt aktuella (ibid.). Inaktualiteten kan ses som relevant för studien. Dock hade samtliga respondenter från organisationen avslutat sin anställning/praktik under det senaste året. Därmed kan deras utsagor fortfarande betraktas som förhållandevis aktuella. En annan aspekt är att intervjupersonerna, trots att de varit verksamma under delvis olika tidsperioder i organisationen, ändå vittnar om likande organisatoriska problematiker.

Den målstyrda urvalsmetod som huvudsakligen använts i studien är snöbollsurval. Snöbollsurval innebär att en person eller liten grupp initialt väljs ut för att delta, och att denna eller dessa utvalda därefter hänvisar vidare till ytterligare potentiella deltagare (Bryman 2018, s. 504). Tre av mina intervjupersoner fick jag tag på genom snöbollsurval. Min första respondent var en bekant till mig som gjort ett längre studiebesök som en del av sin praktik på organisationen. Denna bekanta hänvisade mig vidare till en vän till henne, som gjort en flera månader lång praktik på organisationen. Denna person hänvisade mig slutligen till den tredje respondenten, som arbetat inom organisationen i flera år. Den fjärde respondenten inom organisationen fick jag vetskap om genom en av de tidigare intervjupersonerna, men kontaktade själv via ett internetnätverk. Den femte respondenten

förfrågades även via ett internetnätverk, efter att hennes namn dykt upp i tidigare marknadsföringsdokument från organisationen. Dessa två sistnämnda respondenterna hade varit anställda inom organisationen under längre perioder.

Anledningen till valet att främst använda snöbollsurval var för att den urvalsmetoden tycktes mest lämplig med tanke på den ingång till organisationen jag hade genom en bekant. Bryman (2018, s. 504) uppger att snöbollsurval rekommenderas när man som forskare är intresserad av nätverk av individer. Metoden kan därmed ses som passande för studien. Eftersom snöbollsurvalsmetoden emellertid inte räckte till för att få tag på tillräckligt många respondenter till studien fick den kompletteras med andra målstyrda urvalsmetoder. På ett sätt kan samtliga respondenter från organisation sägas ha valts ut med hjälp av kriteriestyrt urval (jfr Bryman 2018, s. 497), då det övergripande kriteriet för deltagande var att man på något sätt varit verksam inom organisationen.

Min sjätte respondent, dvs. den intervjuperson som inte själv varit verksam inom organisationen, kontaktades via mail efter ett tips. Denna person kan därmed beskrivas ha valts ut genom tillfällighetsurval, vilket Bryman (2018, s. 497) definierar som urval av personer som man inte kunnat förutse en kontakt med, men som visar sig kunna bidra med relevant empiri för ens studie. Personen kontaktades främst eftersom jag efter de första tre inte fick svar från fler respondenter inom själva organisationen. Jag blev därför tipsad om att jag kunde bredda mitt empiriska material med en person som var mer kunnig inom det fält som organisationen verkar inom, dvs. socialt företagande. Denna respondent får därmed en lite annorlunda funktion i studiens empiri, då hans erfarenheter av att arbeta med socialt företagande och innovation fungerar som ett bollplank för problemområden som uppkom i de övriga intervjuerna.

Metodens tillförlitlighet

Inom kvantitativ forskning brukar man tala om reliabilitet och validitet som mått på en undersöknings tillförlitlighet. Bryman (2018, s. 465ff.) beskriver hur termerna till viss del kan översättas till kvalitativa studier, men redogör även för alternativa tillförlitlighetskriterier vilka mer eller mindre motsvarar de kvantitativa. De fyra tillförlitlighetskriterier Bryman tar upp är: *trovärdighet*, vilket motsvaras av intern validitet, dvs. god överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teoretiska idéerna/slutsatserna, *överförbarhet*, vilket motsvaras av extern validitet, dvs. generaliserbarhet, samt *pålitlighet*, vilket motsvaras av

reliabilitet, dvs. i vilken utsträckning studien kan replikeras. Det sista kriteriet kallar Bryman för *en möjlighet att styrka och konfirmera*, vilket motsvaras av objektivitet (ibid.).

Gällande trovärdighet och överförbarhet syns det centrala i studien som att det finns en tydlig koppling till nyinstitutionell organisationsteori, snarare än att resultaten går att generalisera till andra organisationer. Bryman (2018, s. 484f.) förklarar att då kvalitativa forskare undersöker ett litet antal (icke-representativa) individer på en viss plats eller i en viss organisation, finns det inga förutsättningar för generaliserbarhet. Bryman menar att ”Resultaten från den kvalitativa forskningen ska i stället generaliseras till teori och inte till populationer” (2018, s. 485). Genom detta framhåller Bryman att det centrala fundamentet för generalisering i kvalitativ forskning är kvaliteten på de teoretiska slutsatserna som dras utifrån ens studie (ibid.).

En svaghet som Bryman lyfter fram med kvalitativ forskning är dess problem med subjektivitet, dvs. att forskarens egna uppfattningar kring vad som är betydelsefullt i undersökningen riskerar att få styra allt för mycket. Ytterligare potentiella svagheter är svårigheter i att replikera en kvalitativ undersökning samt bristande transparens i den kvalitativa studiens genomförande och teoretiska slutsatser (Bryman 2018, s. 484f.). På grund av dessa eventuella svagheter har det varit viktigt för mig att i studien tydligt redogöra för tillvägagångssättet samt ta ställning till nämnda tillförlitlighetskriterier.

Gällande pålitlighet syns det teoretiskt möjligt att replikera undersökningen, förutsatt att intervjupersonerna skulle kunna tänka sig att ställa upp igen. Bryman framhåller dock att pålitlighet i kvalitativa studier främst motsvaras av transparens gällande hela ens forskningsprocess, för att ge andra forskar- (eller student-) kollegor möjlighet att kritiskt granska ens studie (2018, s. 468).

Brymans sista kriterium, *en möjlighet att styrka och konfirmera*, eller objektivitet, har jag genomgående strävat efter att upprätthålla i min undersökning. Jag tror att detta delvis kan uppnås genom att redogöra för sin förförståelse, vilket gjorts ovan gällande sensibiliserande begrepp, men även ha med sig en självmedvetenhet kring egna uppfattningar och tolkningar, och uppmärksamhet på hur de kan påverka studiens resultat och resonemang.

Ahrne och Svensson (2015, s. 19f.) föreslår ett perspektiv på empiriskt arbete som *produktion* av data. Författarna menar att detta perspektiv tydliggör forskarens aktiva roll i empiriproduktionen, där de data som framkommer konstrueras av forskaren snarare än objektivt samlas in. Författarnas perspektiv på empiri syns som användbart för studien, då jag inser att valen av metod och teorier skapar vissa förutsättningar för dataproduktionen samt bearbetandet av den.

Bearbetning och analys

Samtliga intervjuer förutom en spelades in på band, och dessa har i efterhand transkriberats och kodats i två steg. Under den intervju som inte spelades in fördes istället anteckningar för hand. Denna intervju kan därmed inte användas på samma sätt som de övriga, inspelade och transkriberade, men vissa teman av relevans är ändå synliga även i detta material. Intervjun med respondenten som själv inte varit verksam inom organisationen har inte kodats på samma sätt som de övriga, då denna intervju fungerade mer som en metaintervju där det övriga materialet (avidentifierat) diskuterades. Från denna intervju har jag därför främst valt att lyfta fram vissa resonemang och citat som är av värde för förståelsen av det övriga materialet.

Rennstam och Wästerfors (2015, s. 220ff.) delar in bearbetning och analys av kvalitativt datamaterial i tre steg; att sortera, att reducera samt att argumentera. Varje steg representeras av ett visst problem. Att sortera bemöter *kaosproblemet*, dvs. att materialet initialt kan uppfattas som oöverskådligt och rörigt. Sorteringen börjar med att göra sig ordentligt förtrogen med sitt material, därefter följer en första, öppen kodning av materialet. I ett andra steg görs en selektiv, fokuserad kodning. Mönster i den första kodningen observeras, och därefter görs en mer medveten kodning utifrån detta samt utifrån den teoretiska ingången till materialet (Rennstam och Wästerfors 2015, s. 220ff.)

I genomgången och sorterandet av det empiriska materialet blev vissa problemområden snabbt tydliga. De initialt mest framträdande var en strävan efter organisatorisk legitimitet och image, en motstridig bild av organisationen som både lyckad och dysfunktionell, brist på överensstämmelse mellan det faktiska arbetet och projektens beskrivningar/mål samt en problematisk arbetsmiljö och arbetsplatskultur för de anställda. Dessa problemområden förstärkte min uppfattning om nyinstitutionell organisationsteori som en relevant teori för bearbetning och kodning av materialet.

Efter genomgång av det empiriska materialet genomfördes en initial, öppen, kodning. De fyra övergripande kategorierna för denna kodning var (*dysfunktionell arbetsplatskultur och förväntningar på anställda/praktikanter, brist på överensstämmelse mellan det faktiska arbetet och projektens beskrivningar/mål, konkurrerande logiker (marknadslogik respektive social välfärdslogik) samt ohållbar arbetsmiljö*). I en andra, fokuserad kodning sammanfogades kategorierna till två övergripande teman inspirerade av nyinstitutionella begrepp. Dessa var *särkoppling och legitimitetssträvan* samt *koncurrerande logiker och mål*.

Det nästa steget i bearbetningen, att reducera, bemöter *representationsproblemet*. Detta problem innebär att man som forskare måste välja ut och välja bort saker ur

materialet, då man omöjligt kan redogöra för allt. Rennstam och Wästerfors (2015, s. 103f.) menar att målet för detta steg är att kunna sålla och skära ned sitt material, utan att göra avkall på nyanser och komplexitet. Representationsproblemet har varit svårt att förhålla sig till, då så pass stora delar av materialet framstått som intressant och relevant för analysen. Utifrån den andra, fokuserade kodningen har citat företrädesvis valts ut med hänsyn till deras förutsättningar för koppling till de teoretiska utgångspunkterna och kunskapsläget. Detta för att ge citaten bästa möjliga förutsättningar för teoretiskt anknuten analys.

Det sista steget, att argumentera, besvarar *auktoritetsproblemet*. Detta problem innebär svårigheter med att få gehör för sin forskning. Argumentationen representerar således förmågan att på ett övertygande sätt kunna redogöra för sina slutsatser med stöd i resultaten från ens studie (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 220ff.) Auktoritetsproblemet har bemötts genom gedigen genomgång av tidigare forskning och försök till utgångspunkt i och återkoppling till forskningsläget.

Etiska överväganden

I studien har hänsyn tagits till ett antal forskningsetiska principer. Principerna redogörs för i det följande. Vid kontaktandet av potentiella intervjupersoner med intervjuförfrågningar inkluderades information om studien och dess syfte, samt vad ett deltagande i den skulle innebära. I inledandet av själva intervjun repeterades denna information, och intervjupersonen informerades även om att deras deltagande var helt frivilligt och att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan. Genomförandet kan jämföras med principen om informerat samtycke (Ahrne & Svensson 2015, s. 29), alternativt informationskravet och samtyckeskravet (Bryman 2018, s. 170). Intervjupersonernas samtycke spelades in på band i de fall där tillåtelse att spela in intervjun gavs (i alla fall utom ett). Andra forskningsetiska principer som det tagits hänsyn i undersökningen är konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna i undersökningen avidentifieras på ett så sätt att de inte kan identifieras av utomstående, medan nyttjandekravet innebär att de personuppgifter man samlat in i forskningsändamål inte får användas till något som kan påverka den enskilde (Ahrne & Svensson 2015, s. 29). Beträffande nyttjandekravet syns det självklart att inte använda den information som fåtts om deltagarna till något annat än studien i fråga.

Gällande avidentifiering av deltagarna har flera överväganden gjorts och åtgärder vidtagits. Både ljudfiler och textmaterial har döpts till nummer eller fingerade namn, istället för deltagarens riktiga. I de fall där videomaterial spelats in, vilket görs automatiskt via flera video-chattverktyg, har dessa raderats så snart filerna konverterats till ljudfiler. Ett fysiskt dokument med en nyckel till avidentifieringarna har upprättats, ifall deltagarna skulle behöva kontaktas efter genomförandet av intervjuerna. Organisationen har även avidentifierats i största möjliga mån. Naturligtvis är det svårt att fullständigt anonymisera organisationen, då det i så fall skulle bli svårt att inkludera någon information om den alls.

Avidentifieringen i det empiriska materialet har gett upphov till flera etiska dilemman. Viss information som hade kunnat vara av värde för förståelsen av studiens resultat, exempelvis mer detaljerad information om vad organisationen konkret sysslar med, eller deltagarnas professionella roller inom organisationen, har behövts anonymiseras med anledning av organisationens särprägel inom sektorn den verkar inom. Intervjupersonerna har i denna metoddel heller inte namngivits med de fingerade namn som används i analysdelen. Detta för att minimera kopplingen mellan hur jag fått kontakt med dem och vem som säger vad i materialet.

Flera av deltagarna i studien har framhållit organisationen som mer eller mindre unik i sitt slag, med tanke på att den ses som ett ”lyckat” exempel i en sektor som det framstår som svårt att verka och hålla sig kvar inom. Sociala företag är fortfarande förhållandevis nya fenomen i Sverige, och inom sektorn verkar många ha koll på varandra. På grund av detta har en förhållandevis omfattande anonymisering av innehållet i intervjuerna varit nödvändig, med hänsyn till bevarandet av respondenternas anonymitet.

Flera av deltagarna i studien har framhållit garanterandet av deras anonymitet som viktig för deras deltagande och framförandet av viss information. Intervjupersonernas önskemål har tagits på stort allvar, och diskussioner har även förts kring anonymiteten med de respondenter som framfört extra känsligt material. Den information jag slutligen valt att inkludera har noga övervägts, och bedömningen har gjorts att den med största sannolikhet inte avslöjar tillräckligt för att riskera att röja deltagarnas anonymitet.

Analys

I följande del kommer citatutdrag från intervjuer med tidigare verksamma inom ett socialt företag att analyseras med hjälp av nyinstitutionell organisationsteori. Intervjupersonerna beskriver sina upplevelser och perspektiv utifrån roller som praktikant, volontär, projektansvarig och projektledare. De intervjuade var verksamma inom organisationen under olika lång tid, alltifrån några veckor till ett par år. Den respondent som inte själv varit verksam inom organisationen, Lukas, talar utifrån sin generella erfarenhet av sociala företag. Genom detta är respondenternas utgångspunkter olika, men många vittnar om liknande problematiker. Analysen kommer att fokusera på de intervjuades uppfattningar av problem som kan uppstå till följd av de konkurrerande logiker och målsättningar som finns i verksamheten. Följande frågeställningar ligger till grund för analysen:

- Hur kan ett socialt företags strävan mot sociala respektive ekonomiska mål förstås mot bakgrund av dess inneboende konkurrerande institutionella logiker utifrån tidigare verksammas perspektiv?
- Hur kan ett socialt företags strategi för att uppnå legitimitet utifrån olika institutionella logiker tolkas och förstås utifrån tidigare verksammas perspektiv?

Citatutdragen som återges har i enlighet med Brymans (2018, s. 581) förordande varsamt redigerats, genom att ”verbala tics” och omedvetna upprepningar eller hoppningar i talet har tagits bort. Anledningen till redigeringen är för att underlätta läsningen och förståelsen av intervjupersonernas berättelser.

Konkurrerande logiker och intern funktion

Bara för att en verksamhet bedrivs med sociala mål, så betyder ju inte det att den är organiserad på ett bra sätt. (Lukas)

Organisering är en central fråga i studier av sociala företag. Stora delar av forskningen om sociala företags interna funktion avhandlar styrningsstrategier, dvs. hur man väljer att organisera och dela upp (eller integrera) verksamheten (Child 2020). På frågan om hur hon uppfattade organisationens mål och strävanden beskrev intervjupersonen Disa strävandena som spretiga och verksamheten som uppdelad.

[Organisationen] är en tudelad verksamhet, kan man säga. En del som är stiftelse, icke-vinstdrivande, och det är där som projekten sköts. [...] Alla de projekten är jättefina, och

jättebra. Och har jättestor potential att bidra med gott. Men sedan finns det då en annan del av [organisationen] också som är företag, och som är vinstdrivande. (Disa)

Disas beskrivning av organisationen kan liknas vid Skelcher och Smiths (2015) segregerade hybridtyp, innebärandes att verksamheter som följer olika institutionella logiker delas upp i separata, legalt skilda men symboliskt sammankopplade organisationer Cornforth (2020). Fördelar som lyfts fram med denna strategi är att respektive verksamhet får fokusera på sina respektive mål, samt att olika organisatoriska privilegier kommer med respektive organisationsform. Möjligheten till olika organisatoriska privilegier bekräftas av respondenten Lukas, som beskrev det som förhållandevis vanligt förekommande, och framför allt som ekonomiskt effektivt, för sociala företag att ha en ideell del, t. ex. en stiftelse, och en affärsmässig del, t. ex. ett aktiebolag.

Det är lättare rent skattemässigt och legalt att organisera det i form av ett aktiebolag. Ett aktiebolag kan ju till exempel ta lån. Kan spara pengar över lång sikt. Kan ha ägare som investerar, men också få utbetalningar. Det finns väldigt många olika saker som gör att det lämpar sig mycket bättre för vissa delar av en sådan verksamhet. (Lukas)

En nackdel med den segregerade styrningsstrategin är enligt Cornforth (2020) att det kan vara svårt att foga samman organisationerna till en gemensam entitet. På grund av den organisatoriska uppdelningen kan spänningar uppstå mellan underorganisationerna och deras respektive logiker. Problematiken kan tolkas utifrån Kraatz och Blocks (2008) begrepp *institutionell pluralism*, vilket innebär att organisationen blir föremål för multipla, ibland motsägelsefulla, föreskrivande regimer och normer. Att det blir ett spänningsförhållande mellan de respektive logikerna kan utläsas mellan raderna i Disas citat ovan. Den icke-vinstdrivande delen beskrivs i positiva ordalag, medan den vinstdrivande är *då en annan del*. En uppdelning görs mellan verksamheterna där de beskrivs utifrån olika utgångslägen, där intervjupersonens inställning skiljer sig mellan de två. Kanske beror detta på att verksamheterna utgår från olika normativa värdesystem, där Disa föredrar det ena framför det andra.

Battilana (2018) har visat att anställda i sociala företag ofta företrädesvis relaterar sitt arbete till antingen de sociala eller de kommersiella målen, och att detta kan ge upphov till interna spänningar och konflikt. Battilanas observation bekräftas av flera respondenters berättelser. Disa uttryckte följande angående kombinerandet av sociala och

kommersiella mål:

Och jag tycker nog att det blir komplicerat när det är både ideellt och vinstdrivande, alltså under samma tak. Det kanske inte måste vara det. Men i det här fallet så tyckte jag att det kändes tveksamt. Hur det sköttes och vad det resulterade i. Det fanns en otydlighet där. Man visste inte riktigt varifrån pengar togs, och var de hamnade. (Disa)

Utifrån Disas berättelse framstår organisationen som opålitlig. Det var svårt för henne, trots hennes relativt högt uppsatta roll i organisationen, att få inblick i hur ekonomiska medel fördelades och vad som var de egentliga motiven bakom projekten. I hennes vidare resonemang framgår även en tydlig kritik gentemot organisationens gränsdragning mellan kommersiellt och ideellt arbete.

Ja, det var också en del volontärer som var där och jobbade i andra delar av verksamheten. Och det var mer företagsdelen av verksamheten. Och där fick man ju en känsla av det, ja, är det någon som tjänar på detta? Alltså är det någon annan som sitter och tjänar pengar på att de här människorna sliter gratis, liksom? Så att det var väldigt, väldigt dubbelt. Vissa saker som var jättebra som gjordes där. Och andra saker som kändes väldigt tveksamma. Helhetskänslan för mig, om vi nu, ja, om det nu går att ha med i ditt material, [...]. Men känslan för mig var total... Totalt bristande förtroende för chefen. Förtroende för [hens] bakomliggande motiv. Så väldigt, väldigt dubbelt. Jag vet inte, jag har inte erfarenhet av andra organisationer som jobbar både vinstdrivande och ideellt, så jag vet inte ifall det finns jättegoda exempel på det. Där man lyckas hålla isär det vinstdrivande och det ideella, på ett bra sätt. Det borde finnas. Men i det fallet var det svårt att få det att kännas helt rätt. (Disa)

Utifrån Disas redogörelse framgår att hon tyckte att det vinstdrivande och det ideella ska hållas isär, vilket hon inte upplevde att organisationen lyckades med. Respondenten Hanna uttryckte att hon tyckte att kombinerandet av sociala och kommersiella mål lät bra i teorin, men att det var svårt att få det att fungera i praktiken. Framför allt var Hanna kritisk till hur det sociala företaget hade implementerat kombinerandet. Respondenten Nora uttryckte att det största problemet för henne gällande kombinerandet av sociala och kommersiella mål var kompetensbristen kring den sociala biten.

Jag tror hela problemet för mig är att jag upplever att det skaver lite där, att det inte riktigt finns den kompetensen som det hade behövts för den sociala biten. Det finns kompetens för de andra bitarna, mer eller mindre. Och hade man haft kompetens till det sociala också så hade det nog inte gjort så mycket. Så. Men sedan är det ju väldigt avskilt, upplevde jag i alla fall. Att det är väldigt avskilt det här med entreprenörskap, det är ju ingenting som man pratar om i de sociala grupperna. (Nora)

Nora var den enda respondenten som upplevde att organisationen helt saknade kompetens till vad de försökte utföra i de sociala projekten. Kanske kan hennes uppfattning till viss del förklaras av att hennes bakgrund var i det sociala arbetets fält, medan övriga respondenter kom från andra sektorsbakgrunder. Scott (1994) menar att institutionella logiker varierar över olika organisatoriska fält. Noras sociala logik kan pga. hennes bakgrund i det sociala arbetets fält kanske ha skiljt sig från övriga respondenters sociala logik.

I Noras citat framgår även uppdelningen av verksamheterna tydligt; segregeringen. Av både Disas citat ovan och Noras kan även urskiljas att de själva huvudsakligen relaterade till organisationens sociala målsättningar. Kanske kan detta faktum förklara en del av deras bristande förtroende för organisationens arbete, då Doherty, Haugh och Lyon (2014) menar att den sociala komponenten av sociala företags arbete ofta är en viktig källa till motivation hos anställda och volontärer.

Respondenten Sally, som var verksam i den mer kommersiella delen av organisationen, hade en lite annorlunda uppfattning om kombinerandet av olika målsättningar. Hon såg det som tidsenligt och angeläget för den typen av kommersiell verksamhet som organisationen bedrev med ett kombinerande av sociala och ekonomiska mål, men hon var likt Hanna kritisk till implementeringen.

[The commercial business] comes across as being very focused on the economical side. The idea is that it's just showing that it's possible to make a fair bit of money from [that type of business]. So, that's why they really do push it. Maybe a little bit too hard in my opinion. [...], and I think a lot of people go away from there thinking that it was almost like, pushed too hard. Because it's not sustainable, mentally, for anyone to work that hard [with that type of business], just to get that much money. (Sally)

Sally poängterade att prioriteringen av den ekonomiska delen gjorde att den sociala biten nästan gick förlorad i det praktiska arbetet.

[It's] almost like the original goal gets lost, which is education. They want to really prove their model. So, they almost get too focused on the economical side and then maybe less on the educational side. I think a lot of people felt that, it almost disproves themselves, because they are showing that to actually make that money you've got to work way harder, or like, not in a sustainable sense. You've got to be there for very long hours, every day and it's hardly a day off. [...] It's way too much for just one actual employee, because there's only one person actually employed. The rest are all volunteers and interns. (Sally)

I Sallys redogörelse kan två konkurrerande institutionella logiker urskiljas; den kommersiella, eller kapitalistiska, som enligt Friedland och Alford (1991) handlar om ackumulering och kommodifiering av mänskligt arbete, och den sociala logiken, vilken handlar om motverkande och behandling av sociala problem. I den del av organisationen Sally var verksam inom handlade den sociala biten främst om att utbilda och därmed rusta socialt utsatta, och även andra, för den typen av företagande som organisationen bedrev. Verksamheten hade en tydlig hållbarhetsprofil, både miljömässig och social. En tydlig paradox kan urskiljas i Sallys berättelse; för att verksamheten skulle fungera ekonomiskt blev arbetsbördan ohållbar. I de konkurrerande logikernas konflikt fick den kommersiella logiken företräde, för att organisationen skulle kunna bevisa att deras modell fungerade. Den kommersiella logikens prioritet framgår även i ett citat från Nora, där hon frågats om vad organisationen egentligen strävade mot.

När jag var där så upplevde jag att störst fokus var på det här [kommersiella projektet]. Att det tog verkligen väldigt mycket. Ja, att det var viktigt. (Nora)

Som redovisats tidigare kallas fenomenet som beskrivs i citaten ovan för *mission drift*, dvs. att de kommersiella målen får företräde framför de sociala. I uppdelande hybrider, såsom det sociala företaget i fråga, menar Ebrahim, Battilana och Mair (2014) att mission drift sker genom att organisationens kunder prioriteras på bekostnad av deras brukare. Företagets ekonomiska framgång går före uppfyllelsen av sociala mål. En förklaring till mission drift som författarna lyfter fram är att organisationer har en benägenhet att anpassa sig efter externa förväntningar och krav, då dessa har stor inverkan på organisationens tillgång till resurser och finansiering.

Doherty, Haugh och Lyon (2014) menar att sociala företags strävan efter extern social påverkan riskerar att få förtur framför internt socialt ansvar, vilket påverkar de

anställdas arbetsmiljö. En jämförelse kan göras med mission drift, då extern social påverkan kan vara en del i organisationens kommersiella framgång eftersom den kan vara en motivering till finansiellt stöd. Med anledning av organisatoriska finansiella behov prioriteras extern social påverkan på bekostnad av organisationens anställda. Det var inte bara i Sallys projekt som arbetsmiljön framstod som ohållbar, utan det var ett återkommande tema i flera respondenters berättelser. På frågan om även de anställda omfattades av organisationens sociala hållbarhetssträvan svarade Elsa nekande.

Det är inte ett hållbart sätt att jobba på. Det är inte bara jag som har lämnat den här arbetsplatsen på det här sättet. Det är ganska hög omsättning på personal, kan jag säga. Och alla vet det. Alla som är där vet det, och känner det. Men, det är också en unik möjlighet. [skratt] Det är så! [...] Men, det tar också på krafterna att fylla ut skor som är för stora. Skor som blev för stora väldigt snabbt. (Elsa)

I Elsas citat framgår en dubbelhet i förhållande till den ohållbara arbetsmiljön. Hon var mycket kritisk till hur organisationens chef behandlade sina anställda, men hon såg samtidigt anställningen som en unik möjlighet. Thornton och Ocasio (2008) har visat att institutionella entreprenörer gärna använder sig av retoriska strategier för att manipulera kulturella symboler och praktiker till sin egen fördel. Levander (2011, s. 82ff) menar att sociala företagare kan ses som typexempel på institutionella entreprenörer, vilka gärna anspelar på föreställningar om aktualitet och modernitet för att söka legitimera sina innovativa (och alternativa) arbetsätt.

Utifrån forskarnas redogörelser kan Elsas dubbeltydiga förhållande till arbetet på organisationen tolkas som härstammandes från organisationens förmåga att framstå som ett nyskapande hållbarhetsprojekt. Trots den höga arbetsbelastningen framstod arbetet som värt viss press, då retoriken om innovation och hållbarhet på något sätt, åtminstone tillfälligt, lyckades överbrygga, och till och med legitimera, den ohållbara arbetsbördan. Organisationens förmåga att sälja in sig själv som unik och eftersträvansvärd påpekades även av respondenten Nora, som upplevde att hon hela tiden förväntades känna sig tacksam för att hon fick vara där.

Det är väldigt mycket så att de förväntar sig att man ska komma dit och arbeta gratis, liksom. [...] Jag fick säga nej flera gånger till [den kommersiella delen], att jag inte var där för att volontärarbeta. (Nora)

Nora uppgav att hon hade varit tydlig med att hon inte tänkte arbeta gratis, men framhöll samtidigt att det nog var svårare för andra som verkligen ville arbeta inom det sociala företagets sektor. Trots att Elsa såg sin anställning på det sociala företaget som *en unik möjlighet*, var hon samtidigt medveten om den kommersiella aspektens ofrånkomliga negativa påverkan, både på deltagare och personal.

Men det vi vet ju att såhär, marknaden finns inte till för att göra att människor mår bättre. Det är ett faktum att det går åt andra hållet. Och jag tror att det är väldigt farligt att lita för mycket på marknadsmekanismer, i alla led. (Elsa)

Cornelius et al. (2008) ser centrala tendenser hos sociala företag som större marknadsanpassning i anställningsfrågor, innebärandes mer osäkra och riskfyllda anställningar samt minskat inflytande för anställda. Denna tendens kan urskiljas i ett citat från Disa angående organisationens hantering av sina anställda, som hon kom in på utifrån en fråga om ifall organisationen följde de föreskrifter som finns för sociala företag.

Människor slets ut och kastades iväg, på löpande band. Och det tror [jag] att de kommer fortsätta att göra. Oavsett hur affärsmodellen skulle se ut. Så kommer det fortsätta vara så att folk är där på nåder. Och gör de inte som chefen tycker så försvinner de. Så det är egentligen bara för chefen som det blir en trygghet och konstant tillgång till sysselsättning, att driva detta. Och även ifall det har positiva bieffekter, att de här projekten faktiskt ger bra saker för många människor. Men för medarbetarna så var det ingen känsla av, och [jag] har svårt att tänka mig att det kommer bli på sikt, känsla av medägarskap. Jag tänker att det behövs en mer kollektiv känsla och kollektivt ägande, kollektivt inflytande, för att det ska fungera. (Disa)

Det kollektiva, eller kooperativa, arbetssättet framhölls av respondenten Lukas som ett populärt grepp bland sociala företag.

Det är någonting som vürmas mycket. Just i arbetsintegrerande sociala företag, som man brukar kalla det, så pratar man väldigt ofta om att de ska vara kooperativ. Och de ska drivas på kooperativa grunder. Vilket innebär att medarbetarna själva har väldigt mycket makt. Och då kanske man har det på låtsas. Men sedan är det ändå en ledare som är mycket karismatisk, som egentligen har all makt. Och då... Jag vet inte. Det blir lite sorligt. Det blir liksom ganska långt från. (Lukas)

Respondenten Hanna berättade att chefen gärna ville framställa organisationen som platt, där anställda skulle vara med och bestämma och driva organisationen, men att arbetet i praktiken var väldigt detaljstyrt uppifrån. Utifrån både Hannas och Disas berättelser kan organisationen tolkas som selektivt följande de riktlinjer som finns för sociala företag, åtminstone i praktiken. Det är möjligt att organisationen uppfattades som mer platt och kooperativt styrd av externa aktörer. Utifrån deras marknadsföring kan det tolkas som att organisationen gärna ville framstå som brukarstyrd.

Brukarstyrning kan ses som ett exempel på det Meyer och Rowan (1977) kallar för en *rationaliserad myt*. Rationaliserade myter bygger som nämnt på institutionaliserade föreställningar om vad som är ett uppdaterat och normativt godtagbart organisatoriskt beteende. På grund av deras likväl bristande praktiska användbarhet anammas de rationaliserade myterna endast *ceremoniellt* i den organisatoriska strukturen. Brukarna (eller medarbetarna) har bara makt på låtsas, för att använda Lukas uttryck. För att förtydliga är inte brukarmedverkan nödvändigtvis ineffektivt, men sättet det implementeras på kan innebära att det blir verkningslöst. De sociala företagens vedertagna kooperativa struktur må efterföljas i olika stor grad i olika organisationer, men i den studerade organisationen lyste den med sin totala frånvaro.

Levander (2011, s. 85) menar att ceremoniell anpassning till rationaliserade myter är en vanlig strategi hos organisationer som verkar inom institutionella miljöer med hög grad av motsägelsefulla regler. Ceremonin blir ett sätt att hantera de spänningar som uppstår till följd av de konkurrerande institutionella logikerna, för att åtminstone utåt sett framstå som en fungerande och legitim organisation. Internt sett verkade dock få bli övertygade av organisationens strategi för att hantera de konkurrerande logikerna. På frågan om hennes uppfattning om kombinerandet av sociala mål och vinstdrivande resonerade Disa som följande:

Vem är detta till för, liksom? Är det för företaget, eller är det för deltagarna? Jag tror att det är ganska komplicerat att göra det på ett bra sätt och jag tror att det är lätt att det kan förekomma fuffens. (Disa)

Disas kritik av företagets motiv kan kopplas till Garrow & Hasenfields (2014) förståelse av sociala företag som bärandes på en inneboende nyliberal välfärdslogik. Författarna menar att de sociala företagen utifrån sitt nyliberala institutionella arbete underminerar sociala rättigheter och gör dem avhängiga marknadsenlig prestation. Garrow & Hasenfield menar

vidare att de sociala företagens sociala måluppfyllelse är beroende av deras ekonomiska resultat. I Disas citat återfinns delvis en kritik av prioriteringsordningen mellan företagsframgång och deltagarnas välfärd, men även en kritisk hållning till organisationens (och kanske sociala företag generellt) hederlighet.

Utifrån både Disas citat och flertalet andra respondenters berättelser framstår det interna förtroendet för organisationens olika mål, och inte minst chefens förhållningssätt till dem, som lågt. Generellt förefaller respondenternas uppfattningar av sitt eget arbete som socialt inriktat, följandes en social logik. Deras övergripande uppfattning av organisationen tenderade emellertid att vara kritisk gentemot dess överprioritering av ekonomiska mål.

Att ett konkurrensförhållande fanns mellan den sociala och den kommersiella logiken råder det ingen tvekan om, men organisationens strävan mot sociala respektive ekonomiska mål tycks komplex och spretig. Utifrån respondenternas berättelser verkade de anställda huvudsakligen vara bärare av den sociala logiken och (egenmäktigt?) ansvara för uppfyllelsen av organisationens sociala mål, medan chefen företrädesvis tycktes värna om kommersiell framgång, även om denna gärna anspelade på de sociala målen. Organisationens framställande av sig själv som legitim utifrån dessa konkurrerande logiker kommer att analyseras vidare i nästa del.

Konkurrerande logiker och legitimitetsstrategier

Det kändes som att de hade startat projekten lite utan att veta vad de höll på med. [...] Det kändes inte som att det faktiskt var till för människorna som de arbetade med. Utan det kändes mer som att det var en fasad, för att företaget skulle få in pengar. Och för att det skulle se bra ut. Så kändes det. (Nora)

Yang och Wu (2016) ser sociala företags tillgång till resurser som avhängigt dess legitimitet. Organisationers behov av legitimitet har lyfts fram av ett flertal nyinstitutionella teoretiker som avgörande för organisatorisk överlevnad (se exv. Meyer & Rowan 1977, Deephouse & Suchman 2008). Som nämnts i teoridelen skiljer Suchman (1995) mellan tre olika typer av organisatorisk legitimitet; pragmatisk, moralisk och kognitiv. Den pragmatiska legitimiteten utgår från organisationens samarbetspartners uppfattning om organisationens prestation och samarbetets behållning. Den moraliska legitimiteten utgår från normer om social rättvisa och välfärd, och den kognitiva från organisationens begriplighet.

Yang och Wu (2016) argumenterar att sociala företag antingen företrädesvis prioriterar pragmatisk eller moralisk legitimitet. Enligt författarna utgår prioriteringen från huruvida det sociala företaget främst är orienterat mot kommersiella eller sociala mål. I Noras citat ovan framstår organisationen som användandes de sociala målen för att främja sin moraliska legitimitet, men i realiteten som främst prioriterandes tillgången till resurser. Legitimitetsmässigt framstår organisationen som moraliskt orienterad, men i den praktiska funktionen prioriterades det pragmatiska. De sociala målens ytliga prioritering framhölls även av respondenten Sally, som på frågan om hur projektmålen eftersträvades och nåddes svarade följande:

[The organisation] has many projects, so they get funding, like for projects, but I think overall as a company as well. So they have to almost put up these goals, in order to get the funding. And I think that due to that the project doesn't have the best aims for the project itself, but maybe has to include certain aspects in order to get the funding, and I think that that can be a problem sometimes. Because then it isn't necessarily the best for the project.
(Sally)

Behovet av legitimitet för tillgång till resurser lyfts även fram av Edvik och Björk (2016). De menar att distribueringen av resurser till sociala företag i Sverige bygger på legitimitet utifrån skattemedelsdiskursen, dvs. att resurserna används på ett effektivt och samhällsnyttigt sätt. I Sallys citat syns en diskrepans mellan projektens uppsatta mål och deras praktiska genomförande. Sally framhåller att vissa aspekter måste inkluderas i projektens målsättningar för att få tillgång till finansiering, även om dessa inte är de mest passande för det arbete projektet i realiteten bedriver. För att ändå tillfredsställa finansiärernas behov av måluppfyllelse kan det sociala företaget använda sig av den nyinstitutionella strategin sär- eller selektiv koppling, dvs. ett särskiljande av verksamhetens faktiska arbete från dess fasad eller uttryckta arbete.

Meyer och Rowan (1977) beskriver fördelar med särkoppling som att organisationen kan upprätthålla legitima formella strukturer, medan dess aktivitet kan variera i förhållande till praktiska omständigheter. Pache och Santos (2013) föreslår selektiv koppling som ett mer användbart alternativ till särkoppling. Istället för att fullt ut särkoppla struktur från funktion menar författarna att organisationen selektivt kan koppla samman intakta element från respektive institutionell logik, för att på ett systematiskt sätt hantera inkompatibilitet och upprätthålla legitimitet. Fördelarna med den selektiva kopplingen är

enligt Pache och Santos att organisationen inte kan avslöjas som "falsk" på samma sätt som organisationer som fullt ut särkopplar, samtidigt som omgivningens symboliska krav på organisationen tillfredsställs.

Huruvida det sociala företaget i fråga fullt ut använde sig av särkoppling, eller endast selektivt kopplade samman (och isär) de olika logikerna är svårt att säga. Att de på något sätt separerade fasad från handling är dock tydligt i flera respondenters redogörelser. På frågan om vinsten som den kommersiella delen av organisationen genererade på något sätt återinvesterades i den ideella delen svarade Disa att *det känns som att det skulle kunna vara så som det presenterades*. Lukas lyfte fram en generell kritik mot vissa sociala företags framställning av sig själva.

[D]et finns ju vissa organisationer och verksamheter där jag kan känna att det är mycket yta och fasad. Där man bygger upp en fasad och man visar bara upp en del av verksamheten, som är väldigt gångbar, och säljbar. Som folk tycker är "fräsch". Och sedan har man andra delar av verksamheten som kanske faktiskt är de som fungerar. [...] Man har en annan verksamhet som [...] rent ekonomiskt inte går runt, skapar liksom inga nya arbetstillfällen, men det ser väldigt bra ut. Och det är någonting som skapar ett bra brand för organisationen. (Lukas)

Sally är inne på ett liknande spår gällande organisationens olika projekt.

I think that having all these different projects, I mean this is only really my own presumption but, it almost creates a name for themselves. I think a lot of people [...] seem to know the name of [the organisation] because of all these different projects and different funding sources and I think it must almost make it easier for them to get funding. You know like, funding in the future if they've already had funding from so many places for other projects. [...] But, you know, is anyone looking at, did these projects last? How many worked, how many didn't work? I don't know if that is being taken into account or not. Because a lot of these projects haven't worked and then they just got new funding for new projects. It just comes across as like, no one's really paying attention to what projects aren't working. So yeah, maybe it can be almost good for them, to just make all these new projects. Just to, tick the boxes. So they come across as this company of social integration and sustainability. (Sally)

Sallys citat kan förstås utifrån Edvik och Björks (2016) förklaring av varför sociala företag domineras av projektbaserade organisationsformer. Författarna visar att de projektbaserade organisationsformerna vinner legitimitet eftersom de innebär maximala kontrollmöjligheter och minimal risk för finansiärer. Finansiärerna kan genom distribution av ekonomiska medel ställa krav på organisationens arbete och mål, medan projektens kortsiktiga natur innebär att de snabbt kan överges om de inte fungerar. Elsa såg behovet av organisatorisk anpassning efter finansiärens förväntningar och krav som centralt för projektens fortlevnad, men framhöll samtidigt att det fanns ett glapp mellan vad projektplanen sa och vad som skedde i arbetet med människorna i projekten.

Alltså det är det här som är så himla tokigt när man skriver sådana projektansökningar, att mycket av anledningen till att vi skulle få pengarna, var att det skulle relateras till [finansiärernas intressen och bransch]. Men de människorna som deltog, vilket vi inte visste vilka exakt det skulle vara när vi skrev projektplanen, de var ju inte redo för det. Alltså såhär, alla ville inte ens [hålla på med det som projektet syftade till] i sina liv. De tyckte bara att det var kul med [själva aktiviteten]. [...] Så där var det en sådan, ja men att man såg förbi varandra i vad projektplanen sa och vad verkligheten sa. Men man måste ju prestera enligt projektplanen, och då får man vara liksom lite kreativ och såhär, försöka få in de målen ändå. (Elsa)

I Elsas berättelse blir det tydligt att uppfattningen om vad deltagarna egentligen skulle göra i hennes projekt skiljde sig åt på policy- respektive organisationsnivå. Utifrån organisationens policys och mål förväntades deltagarna rustas för ett arbete inom finansiärernas bransch, medan sättet Elsa arbetade med deltagarna främst fokuserade på gemenskap och rehabilitering. Under intervjun uppgav Elsa uttryckligen att projektets arbetsmarknadsfokus var det minst intressanta för henne i hennes arbete med brukarna.

Levander (2010) menar att diskurser om sociala företag på policynivå ofta utgår från individens eget ansvar att förändras och bli hjälpt, medan diskurser på organisationsnivå tenderar att utgå från brukarmedverkan och agens. Dessa diskurser återfinns i Elsas berättelser, där hon reflekterar kring pengarnas betydelse för vilken typ av arbete man kan utföra i ett socialt företag.

[Mycket] pengar går till att stärka att deltagarna ska ut i arbetslivet, och det är inte alla deltagare som är redo. För att det är där pengarna finns, det är där de mätbara pengarna

finns. Och många projektmedel söks genom att säga såhär: ”de kommer komma närmare arbetsmarknaden”, som det kallas. Och... Det kan man göra. Och det finns en massa sätt. Men det är inte alla som är redo för det. Och då kan det bli liksom, ja men en miss i det. Alltså där verkligheten inte möter... Planen. För planen kommer först. [...] Det finns en finansiell verklighet att förhålla sig till. Om vi inte uppfyller kraven så får vi inga pengar.
(Elsa)

Utifrån Elsas resonemang syns företagets behov av pragmatisk legitimitet tydligt. Även om de anställda inomorganisatoriskt anslöt sig till en mer brukarorienterad diskurs, behövde de gentemot finansiärer prestera i enlighet med policydiskursen om individens eget ansvar att närma sig arbetsmarknaden. De olika diskursnivåerna inom organisationen kan jämföras med de institutionella logikernas respektive diskurser (jfr Jacobsson 2006). Policydiskursen förefaller mer ekonomiskt resultatnriktad, där individens arbetsförmåga och samhällsnytta står i fokus. Jämförelsevis framstår organisationsdiskursen som mer socialt inriktad, utifrån dess fokus på brukarmedverkan.

Levander (2010) framhåller att sociala företag måste navigera mellan inkonsekventa moraliska principer i sitt strävande efter legitimitet, där pragmatiska respektive moraliska legitimitetsstrategier konkurrerar om tolkningsföreträde. Att det sociala företaget använde sig av både pragmatiska och moraliska legitimitetsstrategier syns påtagligt i respondenternas berättelser. I projicerandet av den externa bilden av sig själva framhölls gärna sociala visioner och värderingar, medan organisationen i förhållande till finansiärerna var angelägna om att framstå som att de uppnådde de efterfrågade målen.

Den inneboende inkonsekvensen mellan den moraliska och pragmatiska legitimiteten innebar en utmaning för organisationens legitimitetssträvan, men utifrån intervjupersonernas berättelser tycks de, åtminstone utifrån sett, ha lyckats. Flera respondenter framhåller att trots projektens tvivelaktiga överrensstämmelse mellan mål och verklighet, samt vissa projekts dysfunktion, fortsätter organisationen få finansiering för nya projekt. Organisationens legitimitet tycks därmed inte avhängig de faktiska resultaten lika mycket som hur dessa presenterades.

Avslutande diskussion

Uppsatsens övergripande syfte var att undersöka och analysera tidigare verksamma inom ett socialt företags syn på problem som kan uppstå i organisationen till följd av de konkurrerande institutionella logiker som finns i verksamheten. Analysen ämnade besvara hur det sociala företags strävan mot sociala respektive ekonomiska mål kunde förstås mot bakgrund av dess inneboende konkurrerande institutionella logiker, samt hur företags strategi för att uppnå legitimitet utifrån dessa logiker kunde tolkas och förstås. Utifrån studiens syfte och frågeställningar blev tre framträdande faktorer centrala i analysen.

Den första faktorn utgörs av spänningsförhållandet mellan organisationens sociala och kommersiella strävanden. Det sociala företags strävan mot sociala och ekonomiska mål har i analysen av intervjupersonernas berättelser framstått som komplex och ibland motsägelsefull. I flera av intervjupersonernas redogörelser har det framgått att organisationens ekonomiska mål ofta fick företräde framför de sociala; organisationens sociala *mission* hamnade på drift. Mission drift har i forskningen framhållits som ett vanligt problem för sociala företag, vilket visade sig vara aktuellt även för den studerade organisationen. Negativa effekter som lyftes fram av intervjupersonerna var bland annat hederlighet i särskiljandet av verksamheternas ekonomi, bristande kompetens gällande den sociala biten samt den andra centrala faktorn; dess negativa påverkan på arbetsmiljön för anställda och volontärer.

Flera intervjupersoner framhöll arbetsmiljön som ohållbar. En respondent uttryckte att organisationen för att kunna gå runt ekonomiskt behövde nedprioritera de anställdas sociala välfärd. Detta paradoxala förhållande kan tyckas gå emot hela grundidén med ett socialt företag. Det innovativa i kombinerandet av sociala och ekonomiska målsättningar kan tyckas gå förlorat om organisationsformen innebär ohållbara arbetsförhållanden. I analysen har det konstaterats att social måluppfyllelse är beroende av ekonomisk framgång, men ekonomisk framgång är beroende av arbetsinsatser. Anställda och volontärer fick därmed betala för den ekonomiska framgången med sina ohållbart tunga arbetsinsatser, och egenrådigt ansvara för de sociala målens uppfyllelse.

Den tredje centrala faktorn utgörs av det sociala företags tvetydiga legitimitetssträvan. Trots den faktiska (praktiska) prioriteringsordningen mellan kommersiella och sociala mål ville man i organisationens "image" gärna lyfta fram just de sociala målen som drivkrafter. Anspelningen på de sociala målen gentemot externa aktörer har i analysen förklarats utifrån organisationens strävan efter moralisk legitimitet, dvs. legitimitet utifrån vedertagna normer om social rättvisa och välfärd. I praktiken framhöll flera respondenter

dock att tillgången till resurser och finansiering var det viktigaste för organisationens chef, dvs. pragmatisk legitimitet. Den moraliska legitimiteten eftersträvades därmed endast ytligt, som strategi för att uppnå ekonomiska mål.

Slutsatser

Sociala företag anspelar ofta på idéer om socialt entreprenörskap som innovativt och innehållandes nya välfärdslösningar. Det studerade sociala företaget har beskrivits som med starkt fokus på social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Organisationen kan möjligtvis kallas ekonomisk hållbar för chefen, och kanske är dess verksamhet förhållandevis ekologiskt hållbar, men socialt framstår organisationen som högst ohållbar. Arbetsmiljön för anställda och volontärer utgör en ohållbar komponent i organisationens hållbarhetsprojekt.

Organisationen har i denna uppsats anonymiserats, och kanske är det av mindre relevans vilket socialt företag det egentligen rör sig om. Viktigt är dock att bibehålla en kritisk blick på de sociala företagen som organisationsform, och inte låta sig förledas av dess innovativa charm. Säkerligen finns goda och fungerande exempel på sociala företag som bidrar med mycket gott för många, men pga. dess fortfarande relativt unga organisationsform saknas legal och politisk reglering.

Det förhållandevis svala intresse som finns för sociala företag inom det sociala arbetets disciplin kan utgöra en risk för dessa organisationers skildring i forskningen. Garrow och Hasenfields utgångspunkt i de sociala företagens organisatoriska struktur som inneboende nyliberal är ovanlig, och faktum är att de är forskare i socialt arbete. Ulrika Levanders avhandling i socialt arbete är ett annat exempel på ett kritiskt verk som är högst nödvändigt i diskussionen om sociala företag. Min egen förhoppning är att det samhälleliga intresset för socialt entreprenörskap ska smitta av sig på det sociala arbetets disciplin, inte minst för att ta vara på dessa organisationers potential till förbättring – både för brukares och anställdas sociala välfärd.

Referenslista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). Kapitel 2. Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.)(2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.

Battilana, Julie (2018). Cracking the organizational challenge of pursuing joint social and financial goals: Social enterprise as a laboratory to understand hybrid organizing.

M@n@gement, Vol. 21, No. 4, s. 1278-1305.

DOI: 0.3917/mana.214.1278

Besharov, Marya; Smith, Wendy & Darabi, Tiffany (2019). 22. A framework for sustaining hybridity in social enterprises: combining differentiating and integrating. I: George, Gerard; Baker, Ted; Tracey, Paul & Joshi, Havovi (red.)(2019). *Handbook of Inclusive Innovation: The Role of Organizations, Markets and Communities in Social Innovation*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar Publishing.

DOI: 10.4337/9781786436016.00033

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder (3 uppl.)*. Stockholm: Liber AB.

Caringal-Go, Jaimee Felice & Canoy, Nico A. (2019). Hearing narrative voices of Filipino social enterprise employees. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 14, No. 2, s. 154-171.

DOI: 10.1108/QROM-01-2018-1596

Cornelius, Nelarine; Todres, Mathew; Janjuha-Jivraj, Shaheena; Woods, Adrian & Wallace, James (2008). Corporate Social Responsibility and the Social Enterprise. *Journal of Business Ethics*, Vol. 81, No. 2, s. 355-370.

DOI: 10.1007/s10551-007-9500-7

Deephouse, David L. & Suchman, Mark (2008). 1 Legitimacy in Organizational Institutionalism. I: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (red.)(2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London, Thousand Oaks, New Delhi & Singapore: Sage Publications.

Denis, Jean-Louis; Ferlie, Ewan & van Gestel, Nicolette (2015). Understanding Hybridity in Public Organizations. *Public Administration*, Vol. 93, No. 2, s. 273-289.

DOI: 10.1111/padm.12175

DiMaggio, Paul J. & Powell, Walter W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, Vol. 48, s. 147-160.

DOI: 10.2307/2095101

Doherty, Bob; Haugh, Helen & Lyon, Fergus (2014). Social Enterprises as Hybrid Organizations: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 16, s. 417-436.

DOI: 10.1111/ijmr.12028

Ebrahim, Alnoor; Battilana, Julie & Mair, Johanna (2014). The governance of social enterprises: Mission drift and accountability challenges in hybrid organizations. *Research in Organizational Behaviour*, Vol 34, s. 81-100.

DOI: 10.1016/j.riob.2014.09.001

Eriksson-Zetterquist & Ahrne, Göran (2015). Kapitel 3. Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.)(2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.

Evers, Adalbert (2020). 17. Third sector hybrid organisations: two different approaches. I: Billis, Davis & Rochester, Colin (2020). *Handbook on Hybrid Organisations*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar Publishing.

Friedland, Roger & Alford, Robert R. (1991). Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. I: Powell, Walter W. & DiMaggio, Paul (red.)(1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago & London: The University of Chicago Press.

Fuglsang, Lars & Kjøseth Møller (2020). 9. Bridging public and private innovation patterns. I: Billis, Davis & Rochester, Colin (2020). *Handbook on Hybrid Organisations*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar Publishing.

Garrow, Eve E. & Hasenfield, Yeheskel (2014). Social Enterprises as an Embodiment of Neoliberal Welfare Logic. *American Behavioral Scientist*, Vol. 58, No. 11, s. 1475-1493.
DOI: 10.1177/0002764214534674

Gawell, Malin (2013). Social entrepreneurship and the negotiation of emerging social enterprise markets – Re-considerations in Swedish policy and practice. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 27, No. 3, s. 251-266.
DOI: 10.1108/IJPSM-11-2012-0143

Gawell, Malin; Sundin, Elisabeth & Tillmar, Malin (2016). Entrepreneurship Invited Into the (Social) Welfare Arena. I: Lundgaard Andersen, Linda; Gawell, Malin & Spear, Roger (red.)(2016). *Social Entrepreneurship and Social Enterprises – Nordic Perspectives*. New York: Routledge.

Gray, Mel; Healy, Karen & Crofts, Penny (2003). Social enterprise: is it the business of social work?. *Australian Social Work*, Vol. 56, No. 2, s. 141-154.
DOI: 10.1046/j.0312-407X.2003.00060.x

Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (2008). Introduction. I: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (red.)(2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London, Thousand Oaks, New Delhi & Singapore: Sage Publications.

Jacobsson, Maritha (2006). 6 En ritual som ger tyngd – om muntliga förhandlingar i mål om tvångsvård. I: Grape, Ove; Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006). *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Johansson, Roine (2006). 2 Nyinstitutionell organisationsteori – från sociologi i USA till Socialt arbete i Sverige. I: Grape, Ove; Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006). *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Johansson, Roine & Grape, Ove (2006). Ytterligare en svensk nyinstitutionalism? I: Grape, Ove; Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006). *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Kraatz, Matthew S. & Block, Emily S. (2008). 9 Organizational Implications of Institutional Pluralism. I: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (red.)(2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London, Thousand Oaks, New Delhi & Singapore: Sage Publications.

Levander, Ulrika (2010). Social Enterprise: Implications of Emerging Institutionalized Constructions. *Journal of Social Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 2, s. 213-230.
DOI: 10.1080/19420676.2010.511815

Levander, Ulrika (2011). *Utanförskap på entreprenad – Diskurser om sociala företag i Sverige*. Göteborg: Daidalos AB.

Linde, Stig & Svensson, Kerstin (2013). Bokens ärende. I: Linde, Stig & Svensson, Kerstin (red.)(2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Linde, Stig (2013). Konkurrerande logiker – en möjlighet för institutionella entreprenörer? I: Linde, Stig & Svensson, Kerstin (red.)(2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Lundgaard Andersen, Linda; Gawell, Malin & Spear, Roger (2016). 1 Social Entrepreneurship and Social Enterprises in the Nordics: Narratives Emerging From Social Movements and Welfare Dynamics. I: Lundgaard Andersen, Linda; Gawell, Malin & Spear, Roger (red.)(2016). *Social Entrepreneurship and Social Enterprises – Nordic Perspectives*. New York: Routledge.

Meyer, John W. & Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2, s. 340-363.
DOI: 10.1086/226550

Nguyen, Quynh-Trang; Lee, Ming-Yen & Hu, Yi-Chung (2019). An employee-oriented perspective in the value-creating mission of social enterprises. *Social Enterprise Journal*, Vol. 16, No. 1, s. 1-17.

DOI: 10.1108/SEJ-07-2019-0048

Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie – Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Skelcher, Chris & Smith, Steven Rathgeb (2015). Theorizing Hybridity: Institutional Logics, Complex Organizations, and Actor Identities: The Case of Nonprofits. *Public Administration*, Vol. 93, No. 2, s. 433-448.

DOI: 10.1111/padm.12105

Suchman, Mark C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, s. 571-610.

DOI: 10.5465/AMR.1995.9508080331

Thornton, Patricia H. & Ocasio, William (2008). 3 Institutional Logics. I: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (red.)(2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London, Thousand Oaks, New Delhi & Singapore: Sage Publications.

Tillväxtverket (2020A). *Vad är socialt företagande?* [senast uppdaterad 2020-04-27]
<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/affarsutveckling/socialt-foretagande/vad-ar-socialt-foretagande.html> [hämtad 2020-05-12]

Tillväxtverket (2020B). *Vad är socialt företagande?* [senast uppdaterad 2020-06-15]
<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/affarsutveckling/socialt-foretagande/vad-ar-socialt-foretagande.html> [hämtad 2020-08-26]

van Gestel, Nicolette; Denis, Jean-Louis & Ferlie, Ewan (2020). 3. Hybridity in public organisations. I: Billis, Davis & Rochester, Colin (2020). *Handbook on Hybrid Organisations*. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar Publishing.

Yang, Yung-Kai & Wu, Shu-Ling (2016). In search of the right fusion recipe: the role of legitimacy in building a social enterprise model. *Business Ethics: A European Review*, Vol. 25, No. 3, s. 327-343.

DOI: 10.1111/beer.12118

Bilaga A

Intervjuguide

Information om studien och hantering av information

- Den här intervjun görs i syfte att användas som empiri i min C-uppsats på socionomprogrammet.
- Med ditt samtycke vill jag gärna spela in intervjun (i annat fall antecknar jag för hand).
- Ljudfilen samt transkribering av den kommer att förvaras säkert och avidentifierat, och ingen annan än jag, förutom möjligtvis min handledare/examinator kommer att få tillgång till den (självklart då i anonymiserad form). Du kommer även i uppsatsen att vara helt anonym, jag kommer att göra mitt bästa för att avidentifiera både dig och organisationen.
- Den insamlade informationen kommer enbart att användas i forskningssyfte, dvs. till min egen uppsats.

[börja spela in, om ok]

Samtycke

- Till att börja med behöver jag få ditt samtycke för att få genomföra samt spela in intervjun. Är detta ok?
- Jag vill även informera dig om att ditt deltagande är *helt frivilligt*, och att du när som helst kan välja att avbryta din medverkan.

Introduktion

I intervjun kommer jag inledningsvis att börja med några frågor som handlar generellt om dig och din koppling till organisationen. Därefter kommer jag att gå över till frågor som handlar mer om organisatoriska mål, syften och funktioner. Du behöver inte känna någon press att du ska representera organisationen, utan intervjun vill undersöka din personliga uppfattning.

Har du någon fråga innan vi sätter igång?

Du & din koppling till organisationen

Koppling till organisationen; hur hörde du om den/kom du i kontakt med den/gick det till när du fick arbete/praktik?

Hur länge var du/har du varit verksam inom organisationen?

Vill du berätta lite om det/de projekt du är/var verksam inom.

Vilken typ av (socialt) problem arbetar/arbetade ditt projekt med? Vilken var målgruppen?

Vad hur du för kompetenser som du kan/kunde använda dig av i ditt arbete?
(Professionell/studiemässig bakgrund)

Finns/fanns det rätt kompetens i projektet enligt dig?

Hur uppfattar/uppfattade du din roll i organisationen?

Vad fanns/finns det för möjligheter till utveckling för dig i projektet? Vad fick du för stöd och handledning från projektansvarig/handledare/chef?

Tankar kring projektet/n, organisationen & organisatoriska målsättningar

Hur tänker du kring ditt projekts målsättning, hur uppnås/uppnåddes den?
Kortsiktighet/långsiktighet i projekten?

Generella tankar kring organisationens mål och strävanden? Hur uppfattar du dessa, håller du med om dem?

Vad tänker du att den icke-statliga sektorn kan bidra med gällande social hållbarhet, som inte offentlig sektor eller det mer klassiska, kommunala sociala arbetet kan?

På vilket sätt tänker du att kvaliteten i arbetet säkras/säkrades? Hur kontrolleras det att organisationen gör det den säger sig göra (görs det?)?

Hur tänker du kring kombinerandet av projekt med sociala målsättningar och företagsamhet/entreprenörskap?

Vad är dina tankar kring socialt entreprenörskap och social innovation?

Ditt projekts historia: har det alltid fungerat såhär, eller hur har projektet ändrats/växt över tid? Bättre/sämre?

Om du kunde ändra nåt i organisationen/projektet, vad skulle det vara? Känner du att du har/hade möjlighet att förändra/påverka?

Avslutning

Hur har det känts att bli intervjuad?

Finns det något du skulle vilja lägga till eller ändra?

Tusen tack för din medverkan!

Bilaga B

Interview guide

About the study and handling of information

- This interview is done for the purpose of being used as empirical material for my bachelor dissertation in social work.
- With your consent I'd like to record the interview (otherwise I'll take notes by hand).
- The audio file and transcript will be kept safe and anonymised, and no one but me, apart from possibly my tutor/examiner will have access to it (of course in an anonymised form). You will also be anonymised when referred to in the essay; I'll do my best to disidentify both you and the organisation.
- The collected information will only be used for research purpose, i.e. for my own essay.

[start recording, if ok]

Consent

- To start, I need to ask for your consent to go through with and record the interview. Do you give your consent?
- I also want to inform you that your partaking is completely voluntary, and that you can withdraw your participation at any time.

Introduction

In the interview I will begin with a few general questions about you and your connection to the organisation. After that I'll move on to questions about how you perceive organisational goals, purposes and functions. Don't feel any pressure to represent the organisation, as I'm interested in your personal opinions and experiences.

Do you have any questions before we get started?

You and your connection to the organisation

Connection to the organisation; how did you hear about it/get in contact with it, how did you get work/a placement there?

How long have you been/were you active in the organisation?

Could you tell me a bit about the project(s) that you were/are active in?

What kind of (social) problem did your project(s) target? Who were the target group?

What competences (e.g. work experience, education) do you have that you can/could use in your work? Was/is there the right competence within the project according to you?

How do/did you perceive your role within the organisation?

What possibilities are/were there for development for you within the project and/or organisation? What kind of support and supervision did you receive from your supervisor/manager?

Thoughts about the project, organisation & organisational goals

What are your thoughts on your project's aims, how are/were they targeted and reached? Short-term/long term?

What are your general thoughts on organisational goals and targets? How do you perceive these; do you agree with them?

What do you think the non-governmental sector can contribute with when it comes to social sustainability, that the governmental sector or "kommun" (local government/council) can't?

In what way do you think that the quality of the service is secured/maintained? How is it controlled that the organisation is actually doing what they say they're doing (is it controlled?)?

What are your thoughts on combining projects with social aims with business/entrepreneurship?

The history of the project(s) that you've been involved in: has it always been like this, or has the project developed/changed/grown over time? For better or worse?

If you could change something in the organisation/project(s), what would it be? Do/did you feel like you have/had the possibility to change/affect the course of the project(s)?

Finally

How has it felt to be interviewed?

Is there anything you'd like to add or change?

Thanks so much for your participation!