

IDEELLT ENGAGEMANG PÅ ARBETSTID

SOCIAL HÅLLBARHET PÅ RIKTIGT

 **VOLONTÄRBYRÅN**

En del av Ideella Sverige

© **Ideella Sverige 2026**

ISBN: 978-91-989793-0-5

Tryck: Publit

Projektledare: Ebba Olander, Ideella Sverige

Redaktör och formgivning: Ola Höiden

Foto: Ola Höiden (s 5, s 8, s 11, s 15, s 17, s 21, s 24, s 29, s 31), Siemens Healthineers (s 12-13), Ola Harström (s 19), privat foto (s 23, s 25 nederst), Ebba Olander (s 25 överst).

INNEHÅLL

Inledning.....	5
Vad innebär ideellt engagemang?.....	6
Forskning och erfarenheter från andra länder.....	9
Intervju med Siemens Healthineers.....	12
Varannan anställd i Sverige vill göra skillnad på arbetstid.....	14
Intervju med PwC Sverige.....	18
Behov hos ideella organisationer.....	20
Intervju med Ronald McDonald Hus.....	27
Så blir social hållbarhet verklighet.....	28
Ta hjälp av Volontärbyrå.....	30
Appendix – Norstats enkätresultat.....	32
Källor	34

OM IDEELLA SVERIGE

Ideella Sverige är intresseorganisationen för ideellt engagemang. Organisationen verkar för att fler människor ska kunna engagera sig ideellt och för att ideella organisationer ska ha goda och långsiktiga förutsättningar att ta emot, utveckla och behålla engagemang.

Ideella Sverige driver Volontärbyrån och Ideella jobb. Sedan starten 2002 har Volontärbyrån samarbetat med arbetsgivare i olika sektorer för att skapa fler möjligheter för medarbetare att engagera sig ideellt på arbetstid.

INLEDNING

Allt fler arbetsgivare börjar se ideellt engagemang på arbetstid som en möjlighet att skapa värde för samhället, den egna arbetsplatsen och medarbetarna.

Vi ser en stor potential i att fler arbetsgivare möjliggör ideellt engagemang under arbetstid. Arbetslivet upptar en stor del av människors tid och vardag, och när arbetsgivare skapar utrymme för engagemang bidrar det till att sänka trösklarna och göra det lättare för fler att hitta tid att engagera sig ideellt.

Resultaten i den här rapporten visar samtidigt att potentialen fortfarande är långt ifrån fullt utnyttjad. 50 procent av de tillfrågade uppger att de skulle vilja engagera sig ideellt på arbets-

tid om de fick chansen, samtidigt som endast 16 procent uppger att deras arbetsgivare erbjuder det i dag. När möjligheten väl finns används den dessutom av 58 procent av medarbetarna.

Rapporten visar också att ideella organisationer efterfrågar mer långsiktiga samarbeten, där arbetsgivare från olika branscher kan bidra med både tid, kompetens, nätverk, synlighet och finansiellt stöd.

Vi tror att ideellt engagemang på arbetstid kan bli en mer etablerad del av arbetslivet i Sverige framöver. Inte som en tillfällig aktivitet eller symbolisk insats, utan som ett långsiktigt och konkret sätt för arbetsgivare att arbeta med social hållbarhet på riktigt.

"VI HAR ETT STARKT CIVILSAMHÄLLE I SVERIGE MEN VI KAN OCH BEHÖVER BLI FLER. DET ÄR EN WIN-WIN NÄR ARBETSGIVARE GÅR IN OCH VISAR ATT DE VILL VARA MED OCH BIDRA MED SIN TID OCH KOMPETENS. DET KAN GÖRA STOR SKILLNAD."

Karin Ernlund
Generalsekreterare, Ideella Sverige



VAD INNEBÄR IDEELLT ENGAGEMANG?

Ideellt engagemang är en viktig del av det svenska samhället. Varje dag engagerar sig miljontals människor ideellt i idrottsföreningar, stödverksamheter, kultur, friluftsliv och sociala initiativ runt om i landet. Utan det ideella engagemanget skulle många verksamheter, aktiviteter och mötesplatser som vi i dag tar för givna inte finnas.

Att engagera sig ideellt innebär att man frivilligt väljer att bidra med sin tid, kunskap eller sitt engagemang för att göra skillnad för andra människor, för samhället eller för en fråga man bryr sig om. För många ideella organisationer är volontärer avgörande för att verksamheten ska fungera och utvecklas.

En person som engagerar sig ideellt kan ha många olika roller och benämningar. Det kan handla om att vara volontär, frivillig, funktionär, ledare, ideell medarbetare, förtroendevald eller aktiv medlem. Gemensamt är att engagemanget sker utan ekonomisk ersättning och bygger på egen vilja och motivation att bidra.

Ideella uppdrag kan också se väldigt olika ut, såsom att hjälpa till vid ett enskilt evenemang, stötta en organisation några timmar i månaden eller bidra med särskild kompetens under en längre tid. Vissa uppdrag är korta och praktiska, medan andra är mer långsiktiga och relationsbaserade.

3,5 MILJONER MÄNNISKOR ENGAGERAR SIG

Ideellt engagemang är en viktig del av vårt samhälle och något som bidrar till att många människor upplever ett ökat välbefinnande.

Fyra av tio vuxna i Sverige engagerar sig årligen, vilket motsvarar 3,5 miljoner människor (Svenskarnas engagemang, 2025). De leder barn och unga inom idrotten, sitter i styrelser och har förtroendeuppdrag i bostadsrätts- och fackföreningar, hjälper till på evenemang eller i second hand-butiker och engagerar sig för att hjälpa sina medmänniskor.

265 000 ORGANISATIONER BIDRAR TILL SAMHÄLLSNYTTA

I Sverige finns det i dag cirka 265 000 organisationer inom det civila samhället. Den största andelen, 62 procent, är ideella föreningar. Övriga organisationsformer är framförallt stiftelser, bostadsrätts- och samfällighetsföreningar. Bland de ideella föreningarna ryms exempelvis studieförbund, idrottsföreningar, miljöorganisationer och socialt inriktade organisationer.

I dag finns det drygt 200 000 anställda i civilsamhället, motsvarande 3,8 procent av den totala arbetskraften i Sverige. Det är dock endast mindre än var tionde organisation som överhuvudtaget har anställda i sina verksamheter (von Essen, 2021). Övriga insatser görs av ideellt engagerade människor. Detta innebär att många ideella organisationer är beroende av frivilliga krafter. Ideella organisationer spelar i sin tur en avgörande roll för många samhällsviktiga verksamheter. För utan dem skulle hundratals kvinnojourer, fotbollslag, läxhjälpgrupper, nattvandringar, språkcaféer, kulturfestivaler, härbärgen, soppkök, stödlinjer, scoutgrupper, klimatinitiativ och mötesplatser för barn och unga inte kunna fortsätta skapa gemenskap, stöd och aktiviteter runt om i landet.

IDROTTSORGANISATIONER HAR FLEST FRIVILLIGT ENGAGERADE

Idrottsorganisationerna samlar flest ideellt engagerade, med bred marginal. Tre av tio (29 procent) av alla engagerade är aktiva i en idrottsorganisation. Bostadsrättsföreningarna kommer på andra plats, men drar bara hälften så många engagerade (16 procent) som idrotten.

Därefter följer flera föreningar och organisationer som ligger på ungefär samma nivå (9 procent): fritids- och kulturföreningar, religiösa organisationer, humanitärt och socialt inriktade organisationer, politiska partier och fackföreningar. Färre engagerar sig i frivilliga försvarsföreningar och pensionärsorganisationer.

ENGAGEMANG BYGGER DEMOKRATI

Människors ideella engagemang och civilsamhällets organisationer har haft en avgörande betydelse för utvecklingen av det svenska samhället. Civilsamhället har spelat en viktig roll i framväxten av både demokratin och välfärden i Sverige. Många av de samhällsviktiga verksamheter och institutioner vi i dag tar för givna inom vård, omsorg och andra sektorer, har vuxit fram i nära samspel med folkrörelser och ideella initiativ där människor gått samman för att lösa problem, hjälpa varandra och ställa krav på förändring.

Det är också i föreningslivet som många människor för första gången får erfarenhet av demokrati i praktiken, i form av att samarbeta, fatta beslut tillsammans, ta ansvar och göra sin röst hörd.

ENGAGEMANG GER MENING OCH GEMENSKAP

Ideellt engagemang skapar inte bara värde för samhället och ideella organisationer, utan också för människorna som engagerar sig. Många upplever att engagemanget leder till nya relationer, större gemenskap och en känsla av att vara del av något större. I Volontärbyråns undersökning Svenskarnas engagemang 2025 uppger hela 90 procent att engagemanget har gett dem nya vänner och bekantskaper.

Många beskriver också att engagemanget påverkar hur de ser på sig själva och sin roll i samhället. 87 procent uppger att engagemanget bidragit till stolthet och personlig tillfredsställelse, samtidigt som 77 procent upplever större meningsfullhet i livet.

Engagemanget handlar också om möjligheten att påverka och bidra till förändring. Nästan tre av fyra (73 procent) uppger att ideellt engagemang ger en känsla av att vara med och förändra samhället till det bättre. Många beskriver också att engagemanget skapar mer hopp och optimism inför framtiden (68 procent) samt ökad tillit till andra människor (66 procent).

Sammantaget visar resultaten att ideellt engagemang inte bara stärker civilsamhället, utan också kan bidra till ökad gemenskap, mening och framtidstro hos människor som engagerar sig.

STOR POTENTIAL FÖR MER ENGAGEMANG

Sex av tio personer som i dag inte engagerar sig ideellt uppger att de skulle kunna tänka sig att göra det, vilket visar på en stor outnyttjad potential för engagemanget. Samtidigt är brist på tid en av de vanligaste anledningarna till att människor inte engagerar sig. För många är det svårt att få ihop arbete, familj och vardag, och då riskerar det ideella engagemanget att prioriteras bort trots att viljan finns. Många uppger också att de inte vet hur de ska gå tillväga för att engagera sig ideellt (Svenskarnas engagemang, 2025).

Mot den bakgrunden väcks frågan om vilken roll arbetsgivare kan spela för att skapa fler möjligheter och öppna dörrar till ideellt engagemang. Genom att erbjuda utrymme för engagemang på arbetstid och synliggöra vägar in i ideella organisationer skulle fler människor kunna få möjlighet att engagera sig. På så sätt kan arbetslivet bidra till att sänka trösklarna till engagemang och stärka civilsamhällets möjligheter att ta tillvara människors vilja att göra skillnad.

Jacqueline och Anders,
volontärer på Mind.



FORSKNING OCH ERFARENHETER FRÅN ANDRA LÄNDER

Under de senaste åren har allt fler arbetsgivare börjat intressera sig för hur de kan skapa möjligheter för medarbetare att engagera sig ideellt på arbetstid. Det kan handla om att arbetsgivare uppmuntrar till att anställda får använda viss arbetstid till att prova på att engagera sig ideellt eller engagera sig inom sitt befintliga ideella engagemang. Det kan också handla om att arrangera volontärdagar eller ha olika samarbeten med ideella organisationer.

Erbjudandet att få engagera sig på arbetstid kan liknas vid andra förmåner som syftar till att stärka välmående och trivsel, såsom friskvårdsbidrag eller friskvårdstimmar. I praktiken handlar det ofta om en begränsad del av arbetstiden, till exempel några timmar per månad, en till två dagar om året, eller obegränsat antal timmar som fördelas under året. Oavsett hur upplägget är kan det skapa stort värde för den enskilda medarbetaren. För arbetsgivaren innebär det samtidigt en möjlighet att konkret arbeta med social hållbarhet, något som i dag förväntas av många verksamheter.

BEGRÄNSAD FORSKNING I SVENSK KONTEXT

I Sverige saknas en tydlig bild av hur många arbetsgivare det är som erbjuder möjligheten att engagera sig ideellt på arbetstid. Det finns också begränsad kunskap om hur stort intresset är bland anställda och vilka behov ideella organisationer själva ser kopplat till denna typ av engagemang. Internationellt är området däremot

betydligt mer etablerat. I länder som Storbritannien, USA och Kanada är ideellt engagemang på arbetstid något som många arbetsgivare arbetar aktivt med och som det har forskats på en hel del.

ETT MER MENINGSFULLT ARBETSLIV

Internationell forskning pekar på att ideellt engagemang på arbetstid inte bara är värdefullt för samhället, utan också kan göra arbetslivet mer meningsfullt för den enskilda medarbetaren samt bidra till ökad arbetsprestation och arbetstillfredsställelse (Bansi et al., 2025). Ideellt engagemang på arbetstid kan även ha positiva effekter på individers hälsa. De som engagerar sig ideellt upplever i högre utsträckning förbättrad psykisk hälsa, minskad stress och ökat välbefinnande, jämfört med de som inte engagerar sig (Pfeffer et al., 2022).

För arbetsgivare kan detta innebära flera konkreta fördelar. En personalstyrka som är mer nöjd, mer tillfredsställd och mindre stressad kan bidra till ökat välmående hos de anställda och stärka arbetsgivarens attraktivitet.

VIKTIGT FÖR FRAMTIDENS ARBETSKRAFT

Internationella undersökningar visar att mening och samhällsnytta är viktiga faktorer för unga anställda. Unga värderar i hög grad att arbetet upplevs meningsfullt och söker i större utsträckning arbetsgivare som delar deras värderingar, exempelvis inom hållbarhet och samhällsansvar (Deloitte, 2025). Att erbjuda ideellt engagemang

på arbetstid kan därför fungera som ett konkret sätt att möta dessa förväntningar och stärka sin attraktivitet som arbetsgivare.

KOMPETENS- OCH LEDARSKAPSUTVECKLING

Forskning visar att ideellt engagemang kan bidra till både kompetens- och ledarskapsutveckling. Genom ideella uppdrag får medarbetare möjlighet att utveckla färdigheter såsom samarbete, problemlösning och ledarskap i nya sammanhang, vilket kan stärka både individen och arbetsplatsen.

Studier om så kallat kompetensbaserat ideellt engagemang, där medarbetare bidrar med sin yrkeskompetens i ideella insatser, visar dessutom att denna typ av engagemang ofta ger konkreta möjligheter till lärande och utveckling av färdigheter som är direkt relevanta i arbetslivet (Dempsey-Brench & Shantz, 2021).

STARKARE VARUMÄRKE

Ideellt engagemang på arbetstid kan också påverka hur ett företag uppfattas. Internationell forskning visar att företags volontärenghagemang kan bidra till ett stärkt anseende. Hur engagemanget utformas spelar samtidigt roll. Studien visar att det finns flera vägar till ett stärkt anse-

ende, där bland annat ett högt medarbetarenghagemang och långsiktighet är betydelsefulla faktorer (Yu et al., 2023).

IDEELLT ENGAGEMANG PÅ ARBETSPLATSEN ÖKAR

Sedan 2019 har antalet volontärtimmar som arbetsgivare bidrar med globalt ökat med 175 procent, samtidigt som antalet anställda som engagerar sig har mer än tredubblats. Samtidigt som fler engagerar sig, minskar den tid varje individ lägger på sitt ideella engagemang. Det innebär att fler deltar, men ofta mer sporadiskt och i kortare insatser.

En viktig insikt är att det finns en växande obalans mellan hur engagemanget utformas och vilka behov som finns hos ideella organisationer. Medan många arbetsgivare fokuserar på att öka deltagandet och synliggöra sitt engagemang, lyfter organisationer i högre grad behovet av långsiktigt stöd, finansiering och specifik kompetens (Benevity Impact Labs, 2026).

Sammantaget visar forskningen att ideellt engagemang på arbetstid har stor potential, men att det finns behov av att utveckla hur det utformas. För att skapa verklig effekt krävs i större utsträckning långsiktighet, bättre matchning mot ideella organisationers behov och ett ökat fokus på kvalitet snarare än kvantitet.



**ANTALET VOLONTÄRTIMMAR PÅ ARBETSPLATSER
GLOBALT HAR ÖKAT MED 175 PROCENT SEDAN 2019.**

ARBETSTID FÖR IDEELLT ENGAGEMANG GER MÅNGA FÖRDELAR



ÖKAT VÄLBEFINNANDE

mindre stress och bättre välmående.



ÖKAD ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE

Mer mening och tillfredsställelse i arbetet.



KOMPETENSUTVECKLING

Nya färdigheter, erfarenheter och perspektiv.



BÄTTRE ARBETSPRESTATION

Positiva effekter på hur medarbetare presterar.



ÖKAD ATTRAKTIVITET SOM ARBETSGIVARE

Särskilt bland yngre medarbetare.



STARKARE VARUMÄRKE

Ett stärkt anseende för företaget.



Sophia, volontär
på Hands2Ocean.



"DET HANDLAR OM ATT GE TILLBAKA TILL SAMHÄLLET PÅ ETT ANNAT SÄTT"

INTERVJU MED ERIC LAFLECHE, VD PÅ SIEMENS HEALTHINEERS

För Eric LaFleche, vd på Siemens Healthineers, handlar ideellt engagemang på arbetstid om att lyfta både samhället och den egna organisationen.

"Det handlar om att ge tillbaka till samhället på ett annat sätt, med vår arbetstid och vår egen fysiska insats snarare än genom de produkter och tjänster vi säljer som redan bidrar positivt genom en förbättrad patientvård."

Ett annat viktigt mål med satsningen har varit att stärka företagskulturen inifrån, att öka sam-

hörigheten inom organisationen och främja en miljö där mänskliga relationer mellan medarbetarna tar en större plats. Det bidrar också till ökad gemenskap och mer glädje på jobbet. Eric LaFleche ser också en tydlig koppling till verksamhetens mål.

"Våra medarbetare känner en ökad stolthet över att arbeta på Siemens Healthineers. Vi ser ett högre resultat i vår medarbetarundersökning, vilket i sin tur har en positiv effekt på prestation, arbetsresultat och förmågan att hantera en ökad arbetsbörda."

INTERVJU MED MATS LARSSON, MEDARBETARE PÅ SIEMENS HEALTHINEERS

Ideellt engagemang på arbetstid kan öppna dörrar till helt nya upplevelser. Det menar Mats Larsson, medarbetare på Siemens Healthineers.

"Det fick mig att pröva något som jag inte skulle gjort annars. Jag har engagerat mig i cykling med äldre, det är inget riktigt alternativ att göra detta på kvällen."

Engagemanget har gett Mats mycket tillbaka i form av meningsfullhet, men också ett fysiskt miljöombyte som gynnar arbetsdagen.

"Det har varit så roligt att få ta del av mina 'kunders' glädje. Dessutom får jag rörelse och

kommer ut i friska luften. Den energi jag får tar jag med mig tillbaka till jobbet."

Han är stolt över sin arbetsgivare och hoppas att fler företag tar efter initiativet. Han är övertygad om att den satsning som företaget gör genom att upplåta dyrbar arbetstid till ideellt engagemang betalar tillbaka sig genom den energi och uppskattning som engagemanget ger.

"För mig personligen så gör det mig stolt 'Proud to be a Siemens Healthineers', det är den första arbetsgivare jag haft som gett denna möjlighet."



”ENGAGEMENTET HAR UTVECKLAT MIN EMPATI, OMTANKE OCH MEDMÄNSKLIGHET”

INTERVJU MED MARIA MAKDESI, MEDARBETARE PÅ SIEMENS HEALTHINEERS

Att låta medarbetare engagera sig ideellt på arbetstid handlar om mer än välgörenhet. Det är en investering i personlig utveckling som skapar stolthet. På Siemens Healthineers är initiativet ett sätt att ta samhällsansvar, samtidigt som medarbetarna växer som människor. Maria Makdesi är en av de medarbetare som har tagit chansen att engagera sig ideellt på arbetstid.

”Det jag uppskattar allra mest är möjligheten att få ge tillbaka. För mig skapar det väldigt mycket glädje och mening att kunna använda en del av min arbetstid till något som gör skillnad för andra.”

Maria beskriver mötena med människor i olika livssituationer som en ögonöppnare som ger nya perspektiv.

”Genom mitt engagemang i Rädda Barnen och Special Olympics har jag fått möta människor och ta del av verkligheter som skiljer sig från min egen. Att få bidra, men också lyssna, lära och inspireras av andra, ger perspektiv på vad som faktiskt är viktigt.”

Erfarenheterna från det ideella engagemanget kan fungera som en slags katalysator för personlig utveckling i både arbetslivet och privat. Maria menar att hon växer som människa och att hon får en breddad förståelse för andra människors liv och förutsättningar.

”Engagemanget har utvecklat min empati, omtanke och medmänsklighet. Det har också gett mig en större tacksamhet och gjort mig mer öppen och flexibel i mötet med andra.”

När de anställda återvänder till sina vanliga arbetsuppgifter bär de med sig nya insikter som färgar av sig på företagskulturen och i samarbetet mellan medarbetarna. Här skapas utrymme för en stolthet att det företag man är en del av också bidrar till en positiv samhällsutveckling.

”Jag tror att de mjuka värdena blir allt viktigare, inte minst i stora och väletablerade organisationer. Här finns både resurser och inflytande, och med det följer ett ansvar att bidra positivt till det samhälle man verkar i. Det är något jag är stolt över att Siemens Healthineers möjliggör och uppmuntrar.”

VARANNAN ANSTÄLLD I SVERIGE VILL GÖRA SKILLNAD PÅ ARBETSTID

För denna rapport har Norstat, på uppdrag av Ideella Sverige, genomfört en enkätundersökning om ideellt engagemang på arbetstid. Enkäten har besvarats av 1 003 personer i åldrarna 18–70 år från hela landet och ger en övergripande bild av hur ideellt engagemang på arbetstid ser ut på arbetsplatser i Sverige. Undersökningen genomfördes mellan den 9 och 16 april 2026. Samtliga tabeller från enkätresultatet presenteras i appendix i slutet av denna rapport.

Rapporten baseras även på en enkätundersökning som Volontärbyrån har genomfört om ideella organisationers behov av stöd från volontärer som engagerar sig på arbetstid. Enkäten har besvarats av 120 organisationsrepresentanter från olika delar av Sverige. Undersökningen genomfördes mellan den 16 mars och 13 april 2026.

VILJAN TILL ENGAGEMANG FINNS MEN TILLGÅNGEN ÄR BEGRÄNSAD

Varannan person (50 %) uppger att de skulle vilja engagera sig ideellt på arbetstid om de fick chansen. Samtidigt svarar endast 16 procent att deras arbetsgivare erbjuder möjligheten i dag. Det visar att intresset för ideellt engagemang på arbetstid är stort bland många medarbetare men att det finns ett tydligt gap mellan medarbetares intresse och arbetsgivares erbjudanden. Det tyder även på att det finns en stor outnyttjad potential för ett ökat ideellt engagemang, eftersom intresset redan finns hos många medarbetare. Trots att 50 procent uppger att de skulle vilja engagera sig ideellt på arbetstid svarar 17 procent att de inte är intresserade och 33 procent att de är osäkra eller inte vet. Att en så

stor andel är tveksamma kan ha flera förklaringar. För vissa handlar det sannolikt om ett begränsat intresse, medan andra kan sakna kunskap om vad ideellt engagemang innebär eller hur det skulle fungera i praktiken.

DE FLESTA TAR CHANSEN OM DEN FINNS

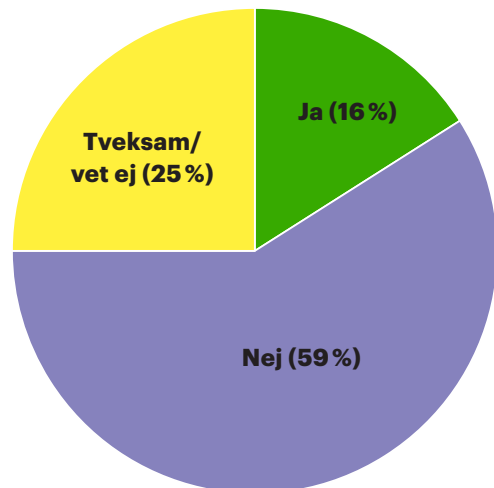
58 procent av de som erbjuds möjlighet att engagera sig ideellt på arbetstid väljer att göra det. Det tyder på att många medarbetare är positiva till att engagera sig när arbetsgivaren skapar förutsättningar för det. Samtidigt svarar 40 procent att de inte har använt möjligheten, vilket visar att erbjudandet i sig inte alltid är tillräckligt. För att fler ska delta kan det behövas tydlig information, stöd från chefer och en kultur på arbetsplatsen där engagemang uppmuntras.

BRISTANDE KÄNNEDOM HOS MEDARBETARE

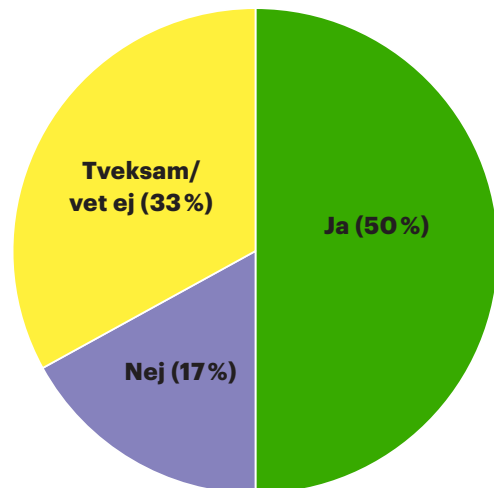
En fjärdedel av de svarande (25 %) uppger att de inte vet om deras arbetsgivare erbjuder ideellt engagemang på arbetstid. Detta indikerar att det i vissa fall kan finnas förmåner som inte når ut till medarbetarna. Det pekar på ett behov av tydligare intern kommunikation och att frågan i större utsträckning integreras i organisationens arbets sätt, exempelvis i introduktioner, internkommunikation och löpande dialog mellan chefer och medarbetare.

Att hela 25 procent uppger att de inte vet om deras arbetsgivare erbjuder möjligheten innebär också att resultaten bör tolkas med viss försiktighet. Det kan tyda på att fler arbetsgivare erbjuder ideellt engagemang på arbetstid än vad som framkommer i undersökningen, men att det inte alltid är tydligt kommunicerat till medarbetarna.

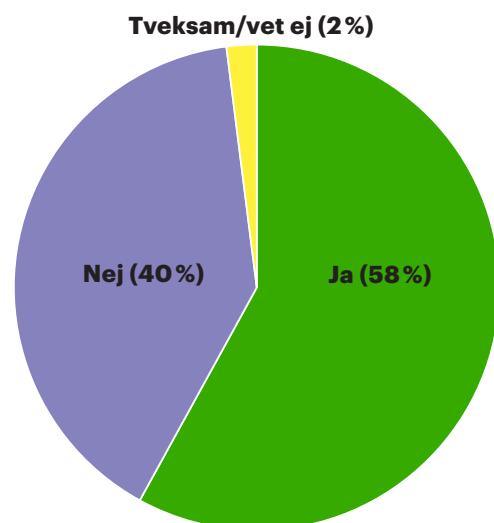
**ERBJUDER DIN ARBETSGIVARE MÖJLIGHETEN
ATT ENGAGERA SIG IDEELLT / GÖRA VOLONTÄR-
UPPDRAG PÅ ARBETSTID?**



**SKULLE DU ENGAGERA DIG IDEELLT / GÖRA
VOLONTÄRUPPDRAG OM DU FICK MÖJLIGHET
ATT GÖRA DET PÅ ARBETSTID?**



**HAR DU ANVÄNT MÖJLIGHETEN ATT ENGAGERA
DIG IDEELLT / GÖRA VOLONTÄRUPPDRAG PÅ
ARBETSTID? (FRÅGAN STÄLLDES TILL DE SOM
SVARADE JA PÅ FRÅGAN OM ENS ARBETSGIVARE
ERBJUDER MÖJLIGHETEN).**



ARBETSPLATSENS STORLEK SPELAR MINDRE ROLL

Möjligheten att engagera sig ideellt på arbetstid är något vanligare hos större arbetsgivare, men skillnaderna är små. Bland personer som arbetar på arbetsplatser med 250–499 anställda uppger 18 procent att det erbjuds. Motsvarande andel är 17 procent för arbetsplatser med 500 anställda eller fler. På mindre arbetsplatser, med upp till 9 anställda, uppger 15 procent att möjligheten finns.

Ideellt engagemang på arbetstid tycks alltså inte påverkas särskilt mycket av storleken på arbetsplatsen.

GEOGRAFISKA SKILLNADER

I Stockholm uppger 21 procent att deras arbetsgivare erbjuder ideellt engagemang på arbetstid, medan motsvarande siffra i Övre Norrland är 4 procent. Det kan vid första anblick verka som stora skillnader. Men denna skillnad bör tolkas med viss försiktighet. Antalet svarande i olika regioner varierar, och arbetsmarknadens struktur skiljer sig åt, vilket kan påverka utfallet. Till exempel finns det generellt fler arbetsgivare i storstadsregioner, vilket kan påverka hur vanligt förekommande denna typ av förmån är.

KÖNSKILLNADER I BÅDE INTRESSE OCH TILLGÅNG

Resultaten visar att kvinnor i högre utsträckning än män uppger att de skulle vilja engagera sig ideellt på arbetstid om de fick chansen (58 % jämfört med 41 %). Samtidigt uppger män oftare än kvinnor att deras arbetsgivare erbjuder möjligheten att engagera sig på arbetstid (20 % jämfört med 12 %).

Bland de personer vars arbetsgivare erbjuder ideellt engagemang på arbetstid har en majoritet (58 %) genomfört ett uppdrag. Även här syns

skillnader mellan könen. Av männen uppger 62 procent att de använt möjligheten, jämfört med 52 procent av kvinnorna.

Resultaten väcker frågor om vilka strukturer som påverkar både tillgången till och användningen av ideellt engagemang på arbetstid. En möjlig förklaring är att ideellt engagemang i högre grad erbjuds på mansdominerade arbetsplatser. Tidigare forskning visar också att kvinnor i större utsträckning tar ansvar för obetalt arbete, både i hemmet och på arbetsplatsen, vilket ofta tar mycket tid i anspråk (Östensson & Rutgersson, 2023). Sådana faktorer kan påverka möjligheten att ta del av erbjudandet, men sambanden behöver studeras vidare.

ENGAGEMANG FÖDER ENGAGEMANG

66 procent av de som vill engagera sig är redan engagerade på sin fritid. Det tyder på att arbetsplatsen i många fall kan fungera som en förstärkning av ett redan befintligt engagemang. Det blir också ett sätt för arbetsgivare att underlätta livspusslet för sina anställda, till exempel att de som har svårt att hitta tid för ett ideellt engagemang på sin fritid i stället kan hitta tillfällen för detta på arbetstid.

Sammantaget visar resultaten att intresset för ideellt engagemang på arbetstid är stort. Detta pekar på en stor potential att få fler människor att engagera sig i Sveriges föreningsliv. Arbetsgivare kan spela en viktig roll genom att skapa bättre förutsättningar för engagemang och göra det lättare för fler att hitta tid för ideella insatser. För många människor kan möjligheten att engagera sig på arbetstid vara en väg in till ideellt engagemang.

 **50 PROCENT** SKULLE ENGAGERA SIG IDEELLT OM DE FICK MÖJLIGHET ATT GÖRA DET PÅ ARBETSTID.

 **58 PROCENT** AV DE SOM FÅTT ERBJUDANDE AV SIN ARBETSGIVARE ATT ENGAGERA SIG IDEELLT PÅ ARBETSTID HAR VALT ATT GÖRA DET.

 **25 PROCENT** VET INTE OM DERAS ARBETSGIVARE ERBJUDER MÖJLIGHETEN.

Simon, supportansvarig
för Volontärbyrån.



**VISSTE DU ATT DU KAN FÅ HJÄLP AV
VOLONTÄRBYRÅN I FRÅGOR SOM RÖR
VOLONTÄRER OCH IDEELLT ENGAGEMANG
PÅ ARBETSTID? LÄS MER PÅ SIDA 30!**

"INGEN AKTÖR KAN LÖSA SAMHÄLLSUTMANINGAR PÅ EGEN HAND"

INTERVJU MED ELLEN DANIELSSON, HÅLLBARHETSANSVARIG PÅ PWC SVERIGE

Revisions- och konsultföretaget PwC har länge arbetat med samhällsengagemang som en del av verksamheten. Bakgrunden till företagets volontärprogram har varit både ett starkt engagemang hos medarbetarna och en ambition att bidra till samhällsnytta genom kompetens, tid och erfarenhet, inte bara genom ekonomiska bidrag. Genom att erbjuda möjlighet till ideellt engagemang på arbetstid vill PwC göra det enklare för fler medarbetare att engagera sig ideellt.

Ellen Danielsson, hållbarhetsansvarig på PwC, beskriver att arbetet också handlar om att skapa en arbetsplats där företagets värderingar får ta plats i vardagen och där samhällsengagemang blir en naturlig del av kulturen.

"Ideellt engagemang på arbetstid stärker PwC:s kultur och attraktivitet som arbetsgivare. Det är ett konkret sätt att omsätta PwC:s syfte och värderingar i praktiken och att bygga förtroende, både internt och externt."

Hon beskriver också hur möjligheten att engagera sig på arbetstid skapar värde för medarbetarna genom ökad motivation, mening och stolthet, samtidigt som det ger nya perspektiv och erfarenheter.

"Möjligheten till ideellt engagemang på arbetstid har tagits emot positivt och ses som en möjlighet att bidra till samhällsnytta samtidigt som man utvecklar nya perspektiv och erfarenheter."

En reflektion som PwC har gjort är att det ibland kan vara svårt för medarbetare att ta första steget och hitta rätt uppdrag, men att många fortsätter engagera sig när de väl har kommit igång. Förutom individuellt engagemang anordnar företaget även gemensamma volontärinsatser under sin medarbetarkonferens "TUR", där alla medarbetare samlas vartannat år.

Samtidigt lyfter Ellen Danielsson att det finns utmaningar. Framför allt handlar det om att säkerställa att medarbetare upplever att de faktiskt har möjlighet att ta sig tiden, samt att information om möjligheten når ut internt.

När PwC:s medarbetare bidrar med sin professionella kompetens till civilsamhällets organisationer ser företaget att det skapas ett ömsesidigt värde. Organisationerna stärks i sin kapacitet, samtidigt som medarbetarna får ökad förståelse för samhällsutmaningar och nya perspektiv genom mötet med civilsamhället.

"Ingen aktör kan lösa samhällsutmaningar på egen hand. Mitt råd är att våga välja fokus, bygga samarbeten där ni kan bidra med det ni är bäst på och se ideellt engagemang som en långsiktig investering – inte ett sidospår. När ideellt arbete kopplas till organisationens värderingar och kompetens skapas både samhällsnytta och affärsnytta på ett långsiktigt och hållbart sätt."



**"MÖJLIGHETEN TILL IDEELLT
ENGAGEMANG PÅ ARBETSTID HAR
TAGITS EMOT POSITIVT OCH SES
SOM EN MÖJLIGHET ATT BIDRA TILL
SAMHÄLLSNYTTA SAMTIDIGT SOM
MAN UTVECKLAR NYA PERSPEKTIV
OCH ERFARENHETER."**

Ellen Danielsson, hållbarhetsansvarig på PwC Sverige.

BEHOV HOS IDEELLA ORGANISATIONER

Att det finns ett intresse från arbetsgivare att erbjuda ideellt engagemang på arbetstid är i grunden mycket positivt. Samtidigt är det avgörande att engagemanget utformas utifrån de behov som finns hos ideella organisationer.

DISKREPANS MELLAN ERBJUDANDE OCH BEHOV

Forskning visar på att det finns en diskrepans mellan hur arbetsgivare utformar sitt volontärprogram och vad organisationer faktiskt behöver. Många arbetsgivare ser engagemanget som en aktivitet som i första hand ska skapa värde för medarbetarna och arbetsplatsen, samtidigt som det inte ska ta för mycket tid i anspråk från det ordinarie arbetet. Det kan till exempel handla om kortare insatser med hög synlighet. Samtidigt lyfter ideella organisationer i högre grad behovet av långsiktigt stöd, finansiering och specifik kompetens (Benevity Impact Labs, 2026).

”VI HITTAR INTE PÅ UPPDRAG FÖR ATT MÖTA ETT BEHOV HOS ETT FÖRETAG, DET BYGGER PÅ INTERN EFTERFRÅGAN.”

Mariell Edblad, Stockholms Stadsmission

ARBETSGIVARE OCH IDEELLA ORGANISATIONER VERKAR I OLIKA KONTEXTER

En möjlig förklaring till denna diskrepans är att kunskapen om ideella organisationers faktiska behov ofta är begränsad. Arbetsgivare utanför civilsamhället verkar i andra kontexter och har sällan en naturlig kontakt i vardagen med ideella

organisationer. Det gör att engagemanget inte alltid utformas utifrån verksamheternas verklighet, utan snarare utifrån vad som är praktiskt genomförbart eller lätt att kommunicera för arbetsgivare.

Det väcker en viktig fråga: vilka behov har ideella organisationer i Sverige och hur kan ideellt engagemang på arbetstid utformas så att det skapar verkligt värde för de organisationer som tar emot insatserna?

För att besvara denna fråga presenterar vi resultat från en enkätundersökning med 120 organisationsrepresentanter från ideella organisationer i Sverige.

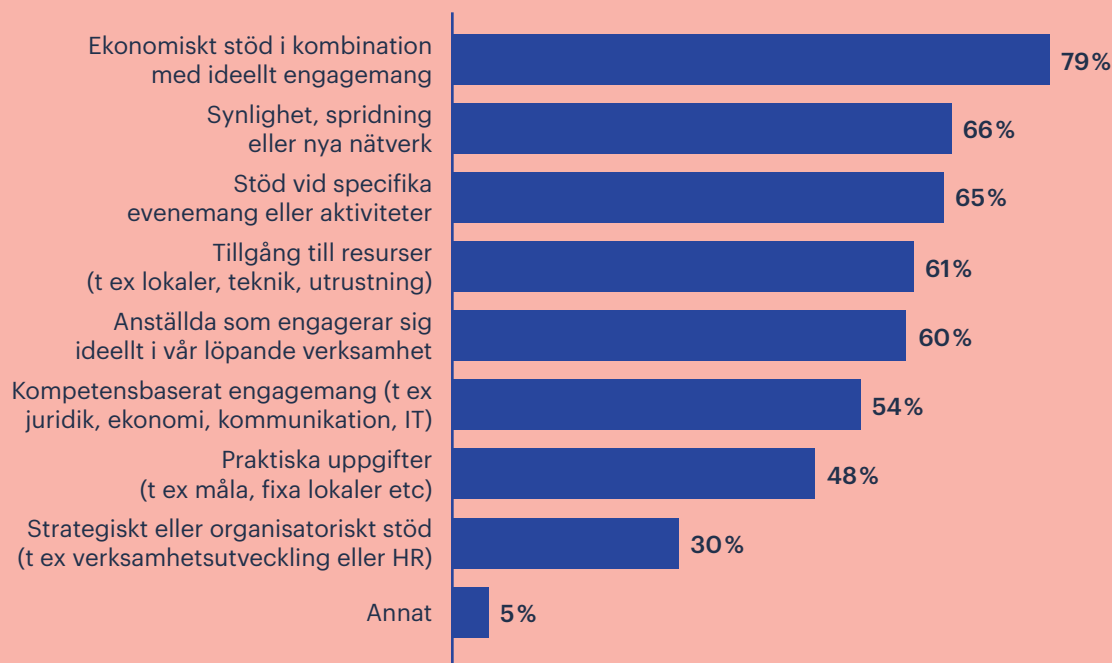
KOMBINATION AV EKONOMISKT STÖD OCH ENGAGEMANG EFTERFRÅGAS

Ideella organisationer har ett brett spektrum av behov när det gäller ideellt engagemang från arbetsgivare. Det mest efterfrågade är ekonomiskt stöd i kombination med ideellt engagemang (79%). Det tyder på att många organisationer ser ett värde i kombinerade insatser där både tid och ekonomiska resurser bidrar till verksamheten. Det speglar också den verklighet många organisationer verkar i, där finansiering ofta är en avgörande faktor för verksamhetens fortsatta existens.

BEHOV BORTOM DE PRAKTISKA INSATSERNA

Utöver ekonomiskt stöd efterfrågas synlighet, spridning och nätverk (66%) samt stöd vid specifika evenemang eller aktiviteter (65%). Även tillgång till resurser, såsom lokaler, teknik eller

PÅ VILKA SÄTT SKULLE ARBETSGIVARE KUNNA BIDRA TILL ER ORGANISATION GENOM IDEELLT ENGAGEMANG? VÄLJ DE ALTERNATIV SOM STÄMMER MED ERA BEHOV.



utrustning, lyfts av en stor andel (61%). Dessa resultat visar att organisationers behov sträcker sig bortom enbart extra händer i verksamheten. Det finns en tydlig önskan om mer omfattande samarbeten, där ekonomiskt stöd, nätverk och spridning spelar en viktig roll. Att arbetsgivare möjliggör ideellt engagemang för sina anställda kan därmed ses som en möjlighet att inte bara bidra med tid, utan också att på olika sätt stärka organisationers förutsättningar genom mer långsiktiga och djupgående samarbeten.

LÖPANDE ENGAGEMANG OCH KOMPETENS EFTERFRÅGAS

En majoritet av organisationerna ser ett behov av anställda som engagerar sig i den löpande verksamheten (60%). Detta pekar på att återkommande engagemang fortsatt är viktigt för många organisationer. Samtidigt efterfrågar

drygt hälften kompetensbaserat engagemang (54%), till exempel inom juridik, ekonomi, kommunikation eller IT.

PRAKTISKA UPPGIFTER ÄR OCKSÅ VIKTIGA

Praktiska uppgifter, såsom att måla eller rusta upp lokaler efterfrågas av 48 procent av organisationerna. Det innebär att dessa typer av insatser är relevanta för många, men inte avgörande för majoriteten.

MINST BEHOV AV STRATEGISKT STÖD

Strategiskt eller organisatoriskt stöd, till exempel inom verksamhetsutveckling eller HR efterfrågas i lägre utsträckning (30%). Det kan tyda på att denna typ av insatser är mer nischade och kräver en högre grad av anpassning och förståelse för organisationen för att vara relevanta.

MINDRE GRUPPER FUNGERAR OFTA BÄST

Många av de arbetsgivare som Volontärbyrån har varit i kontakt med genom åren uttrycker en önskan att erbjuda sina anställda möjligheten att engagera sig ideellt på arbetstid som en del av en teamdag eller kickoff. Ofta finns en ambition att en hel avdelning ska göra något tillsammans för att skapa gemenskap och stärka teamkänslan. Men det behöver också matcha organisationers förutsättningar att ta emot volontärgrupper.

Resultaten visar tydligt att det framför allt är mindre grupper som fungerar bäst. Nästan en tredjedel (32%) uppger att små grupper på 2–5 personer är att föredra, följt av mellanstora grupper på 6–15 personer (19%). Men det finns också ett behov av enskilda volontärer (14%), vilket pekar på att flexibilitet i upplägg kan vara viktigt.

KAPACITET, ERFARENHET OCH STRUKTURER BEGRÄNSAR

Endast 2 procent uppger att de kan ta emot grupper på 16–30 personer. En lika stor andel kan ta emot grupper på 31 personer eller fler. Det tyder på att förmågan att ta emot många volontärer samtidigt är mycket begränsad.

En annan viktig aspekt är att en relativt stor andel av organisationerna (28%) uppger att de har ingen eller mycket begränsad erfarenhet av ideellt engagemang från arbetsgivare. Det innebär att många organisationer saknar etablerade strukturer för att ta emot grupper av volontärer.

Samtidigt kan det finnas skillnader mellan olika typer av organisationer. Större och mer etablerade organisationer har ofta bättre förutsättningar att ta emot större grupper, då de har fler anställda och mer upparbetade arbetssätt.

Mindre organisationer, som ofta har begränsade resurser och i hög grad bygger sin verksamhet på ideellt engagemang, har i regel svårare att ta emot många volontärer samtidigt.

MER HÅLLBART ATT SPRIDA UT INSATSER ÖVER TID

En viktig insikt från resultaten är att mindre grupper ofta fungerar bättre för ideella organisationer. Även om många arbetsgivare vill engagera hela team eller avdelningar samtidigt, är det i praktiken ofta mer hållbart att dela upp engagemanget i mindre grupper eller sprida ut insatserna över tid.

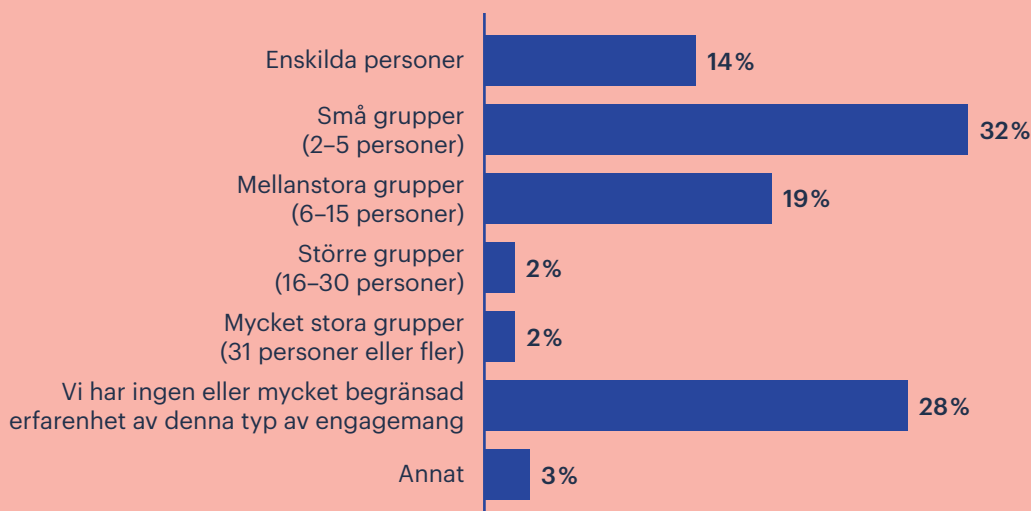
Resultaten förstärker också bilden av att ideella organisationer ofta efterfrågar mer långsiktiga och behovsanpassade samarbeten, snarare än enstaka punktinsatser. Att arbeta med mindre grupper över tid kan därför skapa bättre förutsättningar för kontinuitet och mer hållbara samarbeten.

BEHOVSDRIVET ENGAGEMANG OCH FÖRSTÅELSE I FOKUS

68 procent tycker att det är viktigt att engagemanget sker utifrån organisationens egna behov. En lika stor andel betonar vikten av förståelse för organisationens verksamhet och målgrupp. Tillsammans pekar detta på en grundläggande princip: engagemanget behöver ta sin utgångspunkt i organisationens verklighet, snarare än i vad som är enkelt att genomföra eller attraktivt att erbjuda från arbetsgivarens perspektiv.

Internationell forskning pekar också på att engagemang som möter verkliga samhällsbehov, snarare än främst fungerar som teambuilding, kan ha större betydelse för medarbetarnas arbetstillfredsställelse (Bansi et al., 2025).

VILKEN STORLEK PÅ GRUPP FUNGERAR BÄST NÄR/OM ANSTÄLLDA HOS ARBETSGIVARE ENGAGERAR SIG IDEELLT I ER VERKSAMHET?



”JAG TYCKER DET ÄR BRA ATT VÅR ARBETSGIVARE GER OSS MÖJLIGHET ATT ENGAGERA OSS IDEELLT PÅ ARBETSTID FÖR ATT VI SKA KOMMA SÅ NÄRA SOM MÖJLIGT POSTKODLOTTERIETS EGEN MISSION OCH VISION. DET FINNS INGET BÄTTRE SÄTT ATT FÖRSTÅ VAD VÅRT STÖD TILL CIVILSAMHÄLLET BETYDER ÄN ATT FAKTISKT TA DEL AV OCH DELTA I VERKSAMHETEN OCH MÖTA MÄNNISKORNA. DET ÄR GULD VÄRT!”

Raluca Mihi (höger i bild) från Postkodlotteriet på volontäruppdrag hos Stockholms Stadsmission. På bilden syns även Marcus Jonsson (vänster) och Marcela Mella Rinderud (mitten).



DIALOG OCH TYDLIGHET BYGGER BÄTTRE SAMARBETEN

63 procent anger att det är viktigt att det finns en dialog mellan organisationen och arbetsgivaren eller de medarbetare som ska engagera sig. Detta understryker att framgångsrika samarbeten sällan uppstår genom ensidiga initiativ, utan bygger på gemensam planering, tydliga förväntningar och förståelse för organisationens förutsättningar.

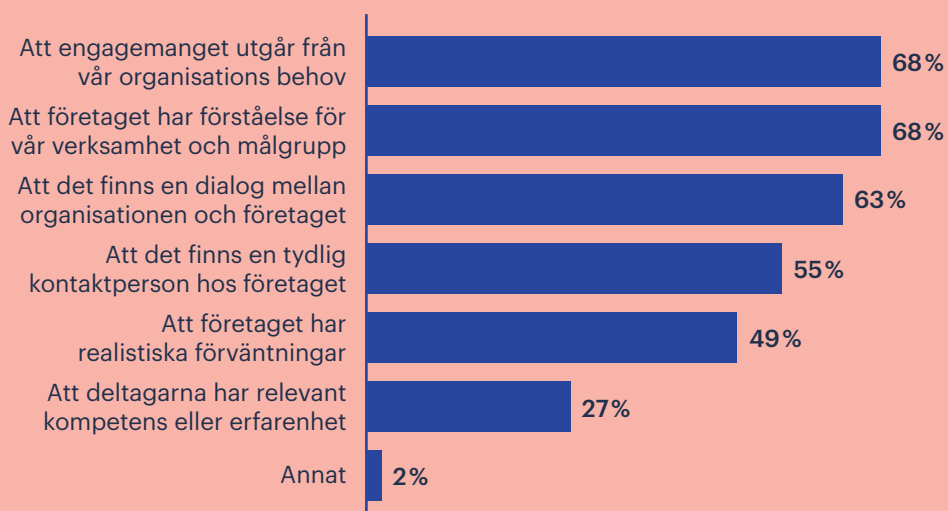
Vidare lyfter 55 procent vikten av att det finns en tydlig kontaktperson på arbetsplatsen, vilket pekar på betydelsen av struktur och ansvar i samarbetet. Tillsammans visar detta att välfungerande engagemang inte bara handlar om vad som görs, utan också om hur samarbetet organiseras.

REALISTISKA FÖRVÄNTNINGAR ÄR VIKTIGARE ÄN SPECIALISTKOMPETENS

Nästan hälften av organisationerna (49%) betonar vikten av att arbetsgivaren har realistiska förväntningar på vad engagemanget kan bidra med. Samtidigt är det relativt få organisationer som lyfter deltagarnas kompetens eller erfarenhet som avgörande (27%). Det tyder på att det i första hand inte handlar om att volontärer ska ha specifik expertis, utan snarare om att engagemanget är relevant, behovsanpassat och väl förankrat i organisationens verksamhet.

Sammantaget visar resultaten att organisationernas behov behöver vara utgångspunkten för ideellt engagemang på arbetstid. När samarbeten bygger på dialog, förståelse och långsiktighet ökar möjligheterna att skapa verkligt värde för civilsamhället. Först då kan ideellt engagemang på arbetstid bli mer än en enskild insats och i stället fungera som ett konkret sätt för arbetsgivare att bidra till social hållbarhet.

VAD ÄR VIKTIGT FÖR ATT IDEELLT ENGAGEMANG FRÅN ARBETSGIVARE SKA FUNGERA BRA FÖR ER ORGANISATION? VÄLJ DE ALTERNATIV SOM STÄMMER.



ÅGRENSKA ANORDNAR VOLONTÄRDAGAR FÖR FÖRETAG

Ågrenska är en idéburen organisation som arbetar för att förbättra livsvillkoren för personer med sällsynta diagnoser och deras familjer. Ågrenska anordnar volontärdagar för företag där medarbetare hjälper till med praktiskt arbete på området.



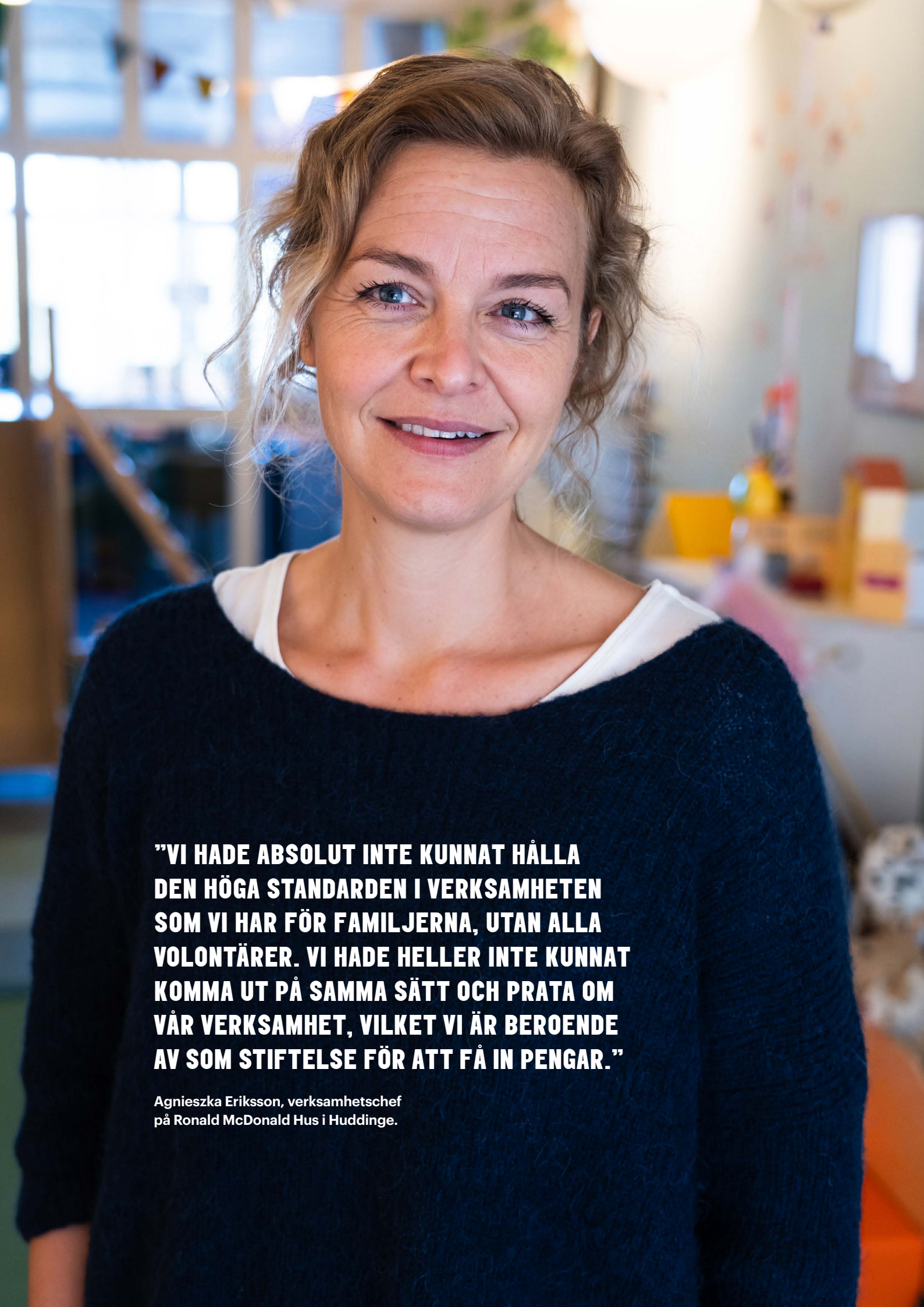
"DE UPPGIFTER SOM VOLONTÄRENA GÖR HADE VI ALDRIG KUNNAT PRIORITERA I VANLIGA FALL, SÅ DET ÄR EN STOR HJÄLP. 20 EXTRA PERSONER ÄR SOM 20 ARBETSDAGAR. SEN ÄR DET EN WIN-WIN. VI FÅR HJÄLP MED DET VI INTE HINNER GÄLLANDE FASTIGHETSSKÖTSEL, OCH VOLONTÄRERNA FÅR VARA UTE I VÅR FINA MILJÖ SAMTIDIGT SOM DE FÅR KÄNNA ATT DE ÄR BEHÖVDA OCH KAN HJÄLPA TILL."

Tommy Johansson, fastighetsskötare på Ågrenska.



"JAG UPPSKATTAR VERKLIGEN DET ÅGRENSKA GÖR, DET ÄR EN HJÄRTEFRÅGA FÖR MIG SOM PASSAR PERFEKT IHOP MED MITT YRKESMÄSSIGA FOKUS. JAG ÄR GLAD ÖVER ATT FÅ GE MINA ÅTTA TIMMAR SOM VOLONTÄR FÖR ATT BIDRA OCH HJÄLPA TILL ATT GÖRA SKILLNAD."

Joanna Szydzik, volontär från AstraZeneca på Ågrenska.



**"VI HADE ABSOLUT INTE KUNNAT HÅLLA
DEN HÖGA STANDARDEN I VERKSAMHETEN
SOM VI HAR FÖR FAMILJERNA, UTAN ALLA
VOLONTÄRER. VI HADE HELLER INTE KUNNAT
KOMMA UT PÅ SAMMA SÄTT OCH PRATA OM
VÅR VERKSAMHET, VILKET VI ÄR BEROENDE
AV SOM STIFTELSE FÖR ATT FÅ IN PENGAR."**

Agnieszka Eriksson, verksamhetschef
på Ronald McDonald Hus i Huddinge.

“VOLONTÄRERNA GÖR DIREKT SKILLNAD FÖR FAMILJERNA”

INTERVJU MED AGNIESZKA ERIKSSON, VERKSAMHETSCHEF PÅ RONALD MCDONALD HUS I HUDDINGE

Ronald McDonald Hus Huddinge är ett patient-hotell och ett tillfälligt hem för familjer med svårt sjuka barn som vårdas på sjukhus. Verksamheten drivs som en ideell stiftelse och syftet är att familjer ska kunna bo nära sitt barn under behandlingstiden, samtidigt som de får möjlighet att behålla en så vanlig vardag som möjligt.

”Tanken är att detta ska vara en plats där familjen ska kunna upprätthålla sina vardagliga rutiner och göra saker tillsammans, och inte bara befinna sig vid en sjukhussäng.”

För verksamheten spelar volontärer en viktig roll. Ronald McDonald Hus arbetar både med enskilda volontärer, så kallade vardagsvolontärer, och med volontärgrupper från företag och organisationer som genomför volontärdagar tillsammans.

Agnieszka Eriksson, verksamhetschef på Ronald McDonald Hus Huddinge, beskriver volontärerna som en avgörande förstärkning i verksamheten.

”Volontärerna kommer in som en stor förstärkning och gör jättemycket på en enda dag. Det är en otrolig hjälp för oss.”

Som stiftelse är verksamheten beroende av stöd, sponsorer och volontärer för att kunna hålla en hög kvalitet för familjerna. För att samordna arbetet finns särskilda volontärsamordnare, både

för företag och för privatpersoner som engagerar sig löpande i verksamheten.

Agnieszka lyfter också det större värdet av ideellt engagemang och vad det betyder både för samhället och för människor som engagerar sig.

”Det gör väldigt mycket gott i själen för människor, att man kan bidra till något större och göra någonting mer. Man får göra en handgriplig insats som gör direkt skillnad och kan se vilka det påverkar.”

Hon beskriver också att volontärerna är avgörande för att verksamheten ska kunna hålla samma nivå som i dag och för att stiftelsen ska kunna nå ut och berätta om sitt arbete.

”Vi hade absolut inte kunnat hålla den höga standarden i verksamheten som vi har för familjerna utan alla volontärer.”

För Agnieszka handlar samarbeten med företag också om möjligheten att skapa engagemang och samhällsnytta tillsammans.

”Det handlar framför allt om att volontärerna kan bidra till något större och ge tillbaka till samhället på något sätt där man verkar.”

SÅ BLIR SOCIAL HÅLLBARHET VERKLIGHET

Att skapa goda förutsättningar för ideellt engagemang på arbetstid är ett konkret sätt att arbeta med social hållbarhet. Rapportens resultat visar att intresset bland medarbetare är stort och att fler arbetsgivare har möjlighet att skapa vägar in till ideellt engagemang. Samtidigt visar resultaten att framgångsrika samarbeten bygger på förståelse för ideella organisationers behov och förutsättningar. Ett genomtänkt förarbete lägger därför grunden för en lyckad satsning.

VOLONTÄRPROGRAM SKAPAR STRUKTUR

Många arbetsgivare väljer att utveckla och samla arbetet under ett så kallat volontärprogram. Ett sådant program kan se väldigt olika ut beroende på arbetsplats, men handlar i grunden om att skapa förutsättningar för medarbetare att engagera sig ideellt på arbetstid. Det kan till exempel handla om möjligheten att använda ett visst antal arbetstimmar för ideellt engagemang, volontärdagar, kompetensbaserat engagemang eller samarbeten med ideella organisationer.

TYDLIGT ANSVAR SOM UTGÅNGSPUNKT

En första utgångspunkt är att bestämma vem som ansvarar för vad, till exempel att det finns en person eller funktion som håller ihop arbetet med volontärprogrammet. Samtidigt kan flera delar av arbetsplatsen vara involverade, till exempel HR, kommunikation och chefer.

VIKTIGT MED FÖRANKRING

Stöd från ledningen är ofta avgörande för att satsningen ska få genomslag. När ideellt engagemang på arbetstid är en prioriterad fråga även på ledningsnivå blir det lättare för medarbetare att delta. Här kan chefer och andra nyckelpersoner spela en viktig roll. Genom att vara engagerade tidigt i processen med volontärprogrammet kan de dels bidra till arbetet från start, dels få en förståelse för hur programmet fungerar.

MÅL OCH RIKTNING

Volontärprogrammet behöver tydliga och realistiska mål. Det kan till exempel handla om hur stor andel av medarbetarna som ska använda sina volontärtimmar, hur väl möjligheten är känd bland medarbetare, eller vilka effekter man vill uppnå för medarbetare, arbetsplats och samhälle. Ofta är deltagandet lägre i början men ökar över tid.

TYDLIGA RAMAR GENOM EN VOLONTÄRPOLICY

Hur mycket tid kan medarbetare lägga på sitt ideella engagemang på arbetstid? Hur går det till att delta? Tydliga ramar minskar osäkerheten och gör det enklare att engagera sig. Här kan en volontärpolicy vara ett lämpligt verktyg. Den kan beskriva syfte, mål, ansvar och praktiska ramar för engagemanget, och fungerar som ett stöd för både medarbetare och chefer.



EN DEL AV ARBETSPLATSENS VARDAG

En långsiktig och lyckad satsning på ideellt engagemang är ofta kopplad till att den integreras i det ordinarie arbetet. Det kan till exempel handla om att lyfta initiativet vid introduktion av nya medarbetare, vid utvecklingssamtal samt att kommunicera kring engagemanget under året. När ideellt engagemang blir en naturlig del av verksamheten ökar också deltagandet.

KOMMUNIKATION OCH UPPFÖLJNING

Genom att tydligt kommunicera erbjudandet om ideellt engagemang på arbetstid blir det lättare för medarbetare att delta. Uppföljning och synliggörande bidrar till långsiktighet. Att dela

berättelser, både internt och externt, från kollegor som genomfört ett engagemang kan skapa både inspiration och stolthet.

UTGÅ FRÅN IDEELLA ORGANISATIONERS BEHOV

För att ideellt engagemang på arbetstid ska skapa verkligt värde är det viktigt att det utgår från de behov som finns hos ideella organisationer. En del i detta är att föra en dialog med de organisationer man vill engagera sig hos. Genom att stämma av behov, förutsättningar och förväntningar ökar möjligheten att skapa insatser som är relevanta, genomförbara och meningsfulla för båda parter.

TA HJÄLP AV VOLONTÄRBYRÅN

Många arbetsgivare upplever att det kan vara svårt att veta hur arbetet med ideellt engagemang kan omsättas i praktiken. Det kan handla om att förstå vilka behov som finns hos ideella organisationer, hur samarbeten kan utformas eller hur medarbetare kan hitta relevanta uppdrag.

STÖD OCH RÅDGIVNING GENOM HELA PROCESSEN

Volontärbyrån erbjuder stöd till arbetsgivare i olika branscher för att utveckla och genomföra program för ideellt engagemang på arbetstid. Arbetet omfattar stöd och rådgivning genom hela processen, från att komma igång till att följa upp och utveckla arbetet över tid. Det kan till exempel handla om att ta fram en tydlig struktur genom en volontärpolicy, riktlinjer och ramar för hur volontärtimmar kan användas.

ATT INTEGRERA ENGAGEMANGET I VERKSAMHETEN

Vidare ges stöd i hur engagemanget kan integreras i organisationens arbetssätt, till exempel i introduktion av nya medarbetare och i intern kommunikation. Arbetet följs även upp och utvärderas genom en årlig effektrapport som visar resultat över tid.

DIGITALA VERKTYG FÖR ÖKAT ENGAGEMANG

För att göra det enklare för medarbetare att hitta vägar in i ideellt engagemang erbjuder Volontärbyrån även digitala verktyg i form av skräddarsydda volontärportaler och widgets. Genom att synliggöra relevanta uppdrag från Volontärbyråns förmedling direkt på intranät, webbsidor eller i en egen volontärportal kan arbetsgivare göra möjligheterna till engagemang mer synliga och lättillgängliga för sina medarbetare.

FÖRANKRING I VERKLIGA BEHOV

Volontärbyråns förmedling av ideella uppdrag utgår från civilsamhällets behov, där ideella organisationer själva publicerar sina uppdrag. Det innebär att de insatser som medarbetare genomför är förankrade i det som organisationerna själva efterfrågar. Genom ett samarbete med Volontärbyrån kan arbetsgivare därmed säkerställa att medarbetares ideella engagemang bidrar på ett relevant och meningsfullt sätt.

Genom mångåriga erfarenhet och breda nätverk inom civilsamhället underlättar Volontärbyrån för medarbetare att hitta ideella uppdrag som möter ideella organisationers behov, medarbetarnas drivkrafter och arbetsplatsens mål inom social hållbarhet.

TRE ENKLA STEG FÖR ATT KOMMA IGÅNG



SÄTT RAMAR FÖR ENGAGEMANGET

Tydliggör ramar och klargör vad som gäller. Det gör det enklare för medarbetare att ta steget till engagemang.



UTGÅ FRÅN MEDARBETARNA OCH VAR FLEXIBEL

Ta reda på hur medarbetare vill engagera sig och möjliggör olika former av engagemang, till exempel praktiskt, kompetensbaserat eller digitalt.



GÖR DET TILL EN DEL AV VARDAGEN

Integrera engagemanget i introduktion, utvecklingssamtal och löpande arbete så att det blir en naturlig del av verksamheten.

Volontärer vid veteran-VM i friidrott.



APPENDIX – NORSTATS ENKÄTRESULTAT

På detta uppslag presenteras svaren och bakgrundsvariablerna för Norstats enkätundersökning, som genomfördes 9–16 april 2026, på uppdrag av Ideella Sverige. Enkäten besvarades av 1 003 personer i åldrarna 18–70 år från hela landet.

Engagerar du dig ideellt på din fritid i dag?	Andel
Ja	34%
Nej	62%
Tveksam/vet ej	3%

Har du använt möjligheten att engagera dig ideellt/göra volontäruppdrag på arbetstid?*	Andel
Ja	58%
Nej	40%
Tveksam/vet ej	2%

* Frågan ställdes endast till de som svarade ja på fråga om ens arbetsgivare erbjuder.

Erbjuder din arbetsgivare möjligheten att engagera sig ideellt / göra volontäruppdrag på arbetstid?	Andel
Ja	16%
Nej	59%
Tveksam/vet ej	25%

Skulle du engagera dig ideellt/göra volontäruppdrag om du fick möjlighet att göra det på arbetstid?	Andel
Ja	50%
Nej	17%
Tveksam/vet ej	33%

Kön	Andel
Kvinna	49%
Man	51%

Antal anställda	Andel
1-9	9%
10-49	25%
50-249	22%
250-499	7%
500 eller fler	32%
Vet ej	4%

Ålder	Andel
Under 30 år	25%
30-39 år	19%
40-49 år	22%
50-59 år	19%
60-69 år	16%

Typ av tjänst	Andel
Kontorsbaserad tjänst	43%
Praktisk/operativ tjänst	26%
Chefstjänst	7%
Ledningstjänst	4%
Annat	19%
Vet ej	1%

Bostadsort	Andel
Stockholm	25%
Östra Mellansverige	17%
Småland med öarna	8%
Sydsverige	13%
Västsverige	20%
Norra Mellansverige	8%
Mellersta Norrland	4%
Övre Norrland	5%

KÄLLOR

Bansi, A., et al. (2025). "A systematic review of how volunteering relates to job satisfaction and job performance".

Benevity Impact Labs (2026). "The State of Corporate Volunteering 2026".

Deloitte (2025). "2025 Gen Z and Millennial Survey".

Dempsey-Brench, K., & Shantz, A. (2021). "Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering". Journal of Business Research.

Pfeffer, J., Singer, S. & Stepanek, M. (2022). Volunteering Improves Employee Health and Organizational Outcomes Through Bonding With Coworkers and Enhanced Identification With Employers. Journal of Occupational and Environmental Medicine.

Volontärbyrån (2025). "Svenskarnas engagemang 2025".

von Essen, J. (red). (2021). "Det svenska civilsamhället – en introduktion".

Yu, J., Liu, J. & Xu, Q. (2023). The influence of volunteering on Chinese firm reputation. Management Decision

Östensson, I. & Rutgersson, T. (2023). "Allt vi inte ser: Så påverkas du av det osynliga arbetet – hemma och på jobbet".

IDEELLT ENGAGEMANG PÅ ARBETSTID – SOCIAL HÅLLBARHET PÅ RIKTIGT

Allt fler arbetsgivare ser värdet i att låta medarbetare engagera sig ideellt under arbetstid. Intresset är stort. Varannan anställd vill göra skillnad på jobbet, men i dag erbjuder endast 16 procent av arbetsgivarna denna möjlighet.

Den här rapporten från Volontärbyrån, som är en del av intresseorganisationen Ideella Sverige, belyser den outnyttjade potentialen bland arbetsgivare. Genom internationell forskning, färsk statistik från Sverige och konkreta exempel visar vi hur ideellt engagemang på arbetstid ökar trivseln, minskar stressen och stärker företags arbete med social hållbarhet. Rapporten ger också värdefulla insikter om civilsamhällets faktiska behov och hur fungerande samarbeten byggs genom dialog och långsiktighet.

 **VOLONTÄRBYRÅN**

En del av

 **IDEELLA SVERIGE**