Civilsamhället under press

Om arbetsvillkor, minskade resurser och demokratins handlingsutrymme

UNIONEN

Känslighet: Intern

Innehåll

Inledning 3
Sammanfattning 5
Arbetsvillkor i civilsamhället 7
  Bakgrund om undersökningarna 2026 7
  Arbetstid och anställningsgrad 9
  Löner 11
  Arbetsmiljö och återhämtning 12
  Ledarskap och stöd 15
Civilsamhället under press 17
  Civilsamhällets finansiering 17
  Mer administration och kontroll 25
  Hot och hat i sociala medier 28
Unionens förslag för ett starkare civilsamhälle 30
  Förbättrade förutsättningar för civilsamhället 31
  Civilsamhället som professionell arbetsgivare 31
Källor 32

Känslighet: Intern

Inledning

Hög arbetsbelastning, dålig återhämtning och obalans mellan arbete och fritid. Det är några av de utmaningar som Unionens medlemmar möter i jobbet på civilsamhällets arbetsplatser. Samtidigt har finansieringen till ideella organisationer minskat medan krav på administration och kontroll ökat. Problem med hot och hat i sociala medier leder till ökad arbetsbelastning och självcensur. Sammantaget påverkas det demokratiska handlingsutrymmet.

För många är civilsamhället en arena för engagemang, demokratiutveckling och gemenskap. För Unionens medlemmar är det också en arbetsplats. Med 700 000 medlemmar inom privat sektor är Unionen Sveriges största fackförbund för tjänstemän och det största fackförbundet för anställda i civilsamhället, som totalt sysselsätter över 200 000 personer, varav 6 av 10 är kvinnor.

Arbetet inom civilsamhället handlar ofta om frågor som är meningsfulla, viktiga för samhället och som sällan blir färdiga. Därför kan det vara svårt att släcka lampan när världen brinner.

Unionen vill med den här rapporten uppmärksamma tjänstemännen som ofta försvinner i berättelsen om civilsamhället. Hur engagerande verksamheten än är tjänar både anställda och organisationer på hållbara arbetsplatser med god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning och villkor som fungerar genom livets olika skeden. Civilsamhället må vara ett kall, men det ska också vara ett konkurrenskraftigt och attraktivt kneg.

Sedan Unionens första undersökning om anställda i civilsamhället genomfördes 2016 har förutsättningarna för sektorn förändrats. Covid-pandemin, inflation, förändrade statsbidrag och skärpt kontroll har påverkat många organisationers verksamhet och arbetsmiljö. Samtidigt har debatten om civilsamhällets roll, finansiering och demokratiska betydelse blivit mer framträdande.

Undersökningen som gjorts bland förtroendevalda visar hur pressen märks på organisationsnivå, medan medlemsundersökningen visar hur den landar i vardagen för de anställda. Tillsammans visar resultaten att civilsamhällets arbetsvillkor inte kan förstås separat från sektorns ekonomiska och demokratiska förutsättningar.

Känslighet: Intern

Hot och hat i sociala medier förstärker denna bild. När anställda och organisationer undviker vissa frågor, ändrar sitt sätt att kommunicera eller lägger mer tid på säkerhet och moderering påverkas både arbetsmiljön och det demokratiska samtalet. Ett starkt civilsamhälle kräver därför inte bara finansiering, utan också trygga villkor för att kunna vara röstbärare.

Samtidigt har civilsamhället en central betydelse för en levande demokrati. För att demokratin ska kunna utvecklas och försvaras krävs också ett levande civilsamhälle. Unionen ser att fackliga organisationer har en avgörande roll i detta arbete – både som samhällsaktörer och som bärare av demokratiska värden i arbetslivet.

Känslighet: Intern

Sammanfattning av undersökningsresultaten

Årets undersökning om anställda i civilsamhället visar att minskad offentlig finansiering och ökade administrativa krav ger konsekvenser i form av högre arbetsbelastning, sämre psykosocial arbetsmiljö och minskat demokratiskt handlingsutrymme.

De viktigaste undersökningsresultaten:

- **Offentliga medel minskar**
  En majoritet av klubbordföranden svarar att bidragen minskat i förhållande till kostnaderna, samtidigt som administrationen ökar. 7 av 10 möter mer administration.

  Enligt Unionens genomgång av stödet till de ideella organisationerna har det minskat sedan 2021 och fortsätter nedåt. År 2026 är stödet till de ideella organisationerna tillbaka på 2013 års nivå.

- **Ökad arbetsbelastning**
  Hälften av klubbordföranden uppger att personalen minskat till följd av ekonomiska förutsättningar och 8 av 10 att arbetsbelastningen ökat för de anställda under de senaste två åren.

  Striktare demokrativillkor och ökade krav för organisationsbidrag höjer arbetsbelastningen hos civilsamhällets medarbetare och utbetalande myndigheter. För Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har ett beslut om bidrag till barn- och ungdomsorganisationer blivit 900 gånger så dyrt som 2016.

- **Arbetstiden läcker**
  Var tredje anställd jobbar över varje vecka och de flesta saknar ekonomisk kompensation.

- **Allt sämre psykosocial arbetsmiljö**
  Hälften av medlemmarna är nöjda med den psykosociala arbetsmiljön, en minskning med 10 procentenheter sedan 2023. Stress och arbetsbelastning är fortsatt den största arbetsmiljöutmaningen.

Känslighet: Intern

- **Förändrad balans mellan arbete och fritid**
  Varannan anställd uppger att de har god balans mellan arbete och fritid. Balansen påverkas av om du har en anställd eller förtroendevald som närmsta chef.

- **Hot och hat minskar demokratiska utrymmet**
  Mer än 4 av 10 möter hat eller kränkningar i sociala medier och mer än hälften har självcensurerat innehåll av rädsla för reaktioner.

- **Ökade löner, men lägre än privat sektor**
  Undersökningen visar också att lönerna har ökat för anställda i civilsamhället, även om de ligger lägre i jämförelse med tjänstemän inom privat sektor.

Om civilsamhället

Enligt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF, 2026) består civilsamhället av både organiserade och mer informella verksamheter. Den organiserade delen omfattar olika typer av organisationer som verkar självständigt från staten och näringslivet och som bygger på frivilligt engagemang. Tillsammans bidrar de till delaktighet, demokrati och samhällsutveckling.

Den vanligaste organisationsformen inom civilsamhället är ideella föreningar (63 procent). Ideella föreningar bildas av personer som har gått samman för ett gemensamt intresse och ett ideellt ändamål, det vill säga utan syfte att ge ekonomisk vinst till medlemmarna. Andra organisationsformer inom civilsamhället är trossamfund, stiftelser, ekonomiska föreningar, aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (SVB), samfälligheter och samfällighetsföreningar samt studieförbund och folkhögskolor. Dessutom finns det icke formaliserade civilsamhället i form av nätverk, upprop med mera.

Känslighet: Intern

Arbetsvillkor i civilsamhället

Den här rapporten bygger på undersökningar till medlemmar och förtroendevalda som belyser hur förändrade förutsättningar påverkar civilsamhället som sektor, arbetsplats och demokratisk kraft. De som svarat på undersökningarna arbetar till stor del på studieförbund, biståndsorganisationer och idrottsorganisationer. Undersökningarna visar i korthet att sektorn har utmaningar inom arbetsmiljö, ledarskap och finansiering.

Bakgrund om undersökningarna 2026

Under juni 2026 skickades en webbenkät ut till Unionens medlemmar på arbetsplatser som har kollektivavtal med Fremia eller Arbetsgivaralliansen. 90 procent av medlemmarna har en tillsvidareanställning. 7 procent har en visstidsanställning och 3 procent en annan anställningsform. Medlemsundersökningen ger en bild av de anställdas upplevelser av arbetsvillkor, arbetsmiljö och arbetssituation.

Enkäten skickades till 10 622 medlemmar och besvarades av 2 180 personer, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 20,5 procent. 563 svarande var män och 1 617 kvinnor. I undersökningen framkom att de flesta var anställda på:

- idrottsorganisationer (26 procent)
- studieförbund (11 procent)
- biståndsorganisationer (7 procent)
- social omsorg (7 procent)
- övriga svarande arbetar bland annat på organisationer inom fackförbund, funktionsrättsföreningar eller konst och kultur. Drygt 16 procent arbetade på andra slags organisationer som inte fanns definierade i svarsalternativen.

Den andra undersökningen skickades till ordföranden i Unionenklubbar på arbetsplatser inom civilsamhället. Undersökningen bland klubbordförande ger en övergripande bild av utvecklingen för civilsamhällets arbetsplatser. Dessa svaranden är fackligt förtroendevalda med insyn i verksamhetens ekonomi, bemanning, arbetsmiljöarbete och samverkan med arbetsgivaren och ska ses som en kompletterande undersökning till medlemsundersökningen.

Enkäten skickades till 166 ordförande och besvarades av 40 respondenter, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 24,1 procent. Bland de

Känslighet: Intern

som svarat på Unionens klubbordförandeundersökning arbetade de flesta på:

- studieförbund (36 procent)
- idrottsorganisationer (13 procent)
- identitets- och intresseorganisationer (10 procent)
- övriga arbetade inom bland annat biståndsorganisationer, fackförbund, funktionsrättsorganisationer, miljö och klimat.

De två undersökningarna tillsammans ger en bred bild av hur civilsamhällets arbetsplatser utvecklas och hur förändringarna påverkar civilsamhällets villkor och förutsättningar. Där det är möjligt jämförs resultaten med Unionens tidigare undersökning *Anställd i civilsamhället – ett kall eller vanligt kneg*, som genomfördes 2016 och 2023. Syftet är att visa utvecklingen över tid.

Den tredje undersökningen som rapporten refererar till är Unionens undersökning från 2026 om hat och hot i civilsamhällets digitala kanaler. Den riktades till personer som arbetar med kommunikation och sociala medier och visar hur hotfulla, aggressiva eller kränkande kommentarer påverkar arbetsmiljö, välmående, kommunikation och möjligheten att delta i samhällsdebatten. Undersökningen besvarades av 76 respondenter. Respondenterna företräder organisationer inom fackförbund/a-kassa, trygghetsråd, idrott, intresseorganisation, utbildning eller övrigt.

Känslighet: Intern

Arbetstid och anställningsgrad

Fler kvinnor än män arbetar deltid

I Unionens medlemsundersökning uppger 79 procent att de har en heltidsanställning vilket innebär att var femte anställd inom civilsamhället (21 procent) arbetar deltid. Andelen är stabil över tid, det är endast en procentenhet mer än i undersökningen 2023. Däremot är det en högre andel jämfört med Unionens övriga sektorer där endast 4 procent uppges vara deltidsanställda. Deltid är vanligast bland civilsamhällets äldre medarbetare och bland kvinnor.

76 procent av kvinnorna i undersökningen 2026 arbetar heltid, vilket är färre än männens 86 procent. Bland dem som har oreglerad arbetstid är heltid betydligt vanligare än deltid hos båda könen, 83 procent av kvinnorna och 89 procent av männen. Av de med reglerad arbetstid är andelarna 63 procent för kvinnor och 78 procent för män.

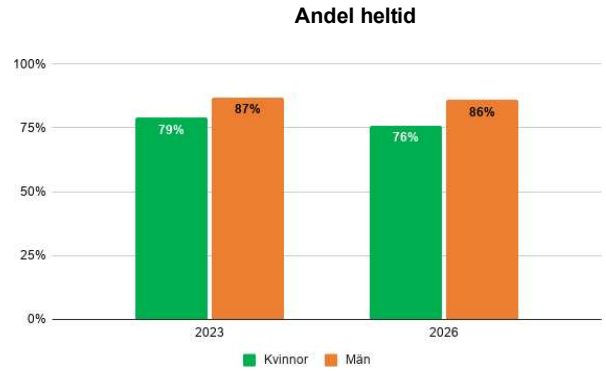

Diagram 1. Andel heltid för kvinnor och män, 2023 och 2026.
Källa: Unionens medlemsundersökningar.

Allt vanligare att jobba över

Att arbeta för mycket är ett återkommande mönster inom civilsamhället, och beror därför inte på enstaka arbetstoppar. 34 procent av medlemmarna arbetar år 2026 mer än avtalad arbetstid dagligen eller varje vecka. Det är fler män än kvinnor som arbetar mer varje vecka eller oftare. Var tredje medlem, 29 procent, arbetar över varje månad och 10 procent arbetar över längre perioder varje år.

År 2023 uppgav 51 procent av de heltidsarbetande medlemmarna att de arbetade mer än avtalad arbetstid varje vecka eller varje månad, vilket var stabilt sedan 2016. År 2026 har det ökat med 4

Känslighet: Intern

procentenheter till 55 procent. Även om frågorna är olika ställda visar svaren att civilsamhällets anställda ofta har för mycket att göra och för lite arbetstid för att hinna utföra sina arbetsuppgifter.

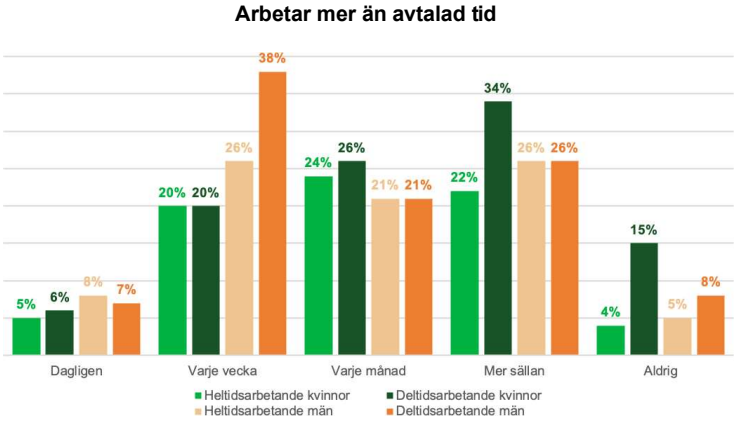

Diagram 2. Arbetar mer än avtalad tid.
Källa: Unionens medlemsundersökningar.

En tredjedel, 33 procent, av medlemmarna har reglerad arbetstid[1]. Det har blivit allt vanligare att anställda inom civilsamhället, precis som på många andra arbetsplatser inom den privata sektorn, har avtalat bort sin övertidsersättning mot fler semesterdagar eller högre lön. 88 procent av de svarande i Unionens medlemsundersökning 2026 får inte övertidsersättning när de arbetar mer än avtalad arbetstid. Detta gäller oavsett anställningsform – bland dem med reglerad arbetstid får 77 procent ingen övertidsersättning. Istället uppger medarbetare med både reglerad och oreglerad arbetstid att de kompenseras med flextid eller kompledigt. Andra att det bara förväntas av dem.

> *”Den tid jag arbetar utanför ordinarie arbetstid kompar jag och får ledigt inom den ordinarie arbetstiden.”*
> (Unionens medlemsundersökning 2026)

1 Reglerad arbetstid innebär att arbetstiden är förlagd till bestämda tider. Oreglerad arbetstid innebär att medarbetaren har större frihet att själv förlägga sin arbetstid utifrån arbetets krav och verksamhetens behov.

Känslighet: Intern

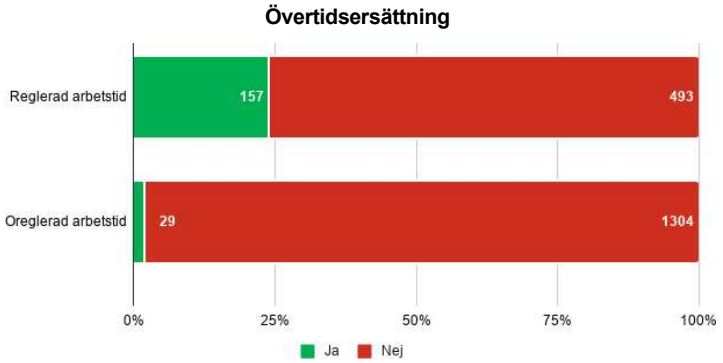

Diagram 3. Övertidsersättning efter anställningsform.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Löner

Lönenivåer inom sektorn

Lönenivåerna skiljer sig mellan olika verksamhetsområden och organisationer inom civilsamhället. Den vanligaste lönen är mellan 35 000 och 40 000 kronor i månaden.

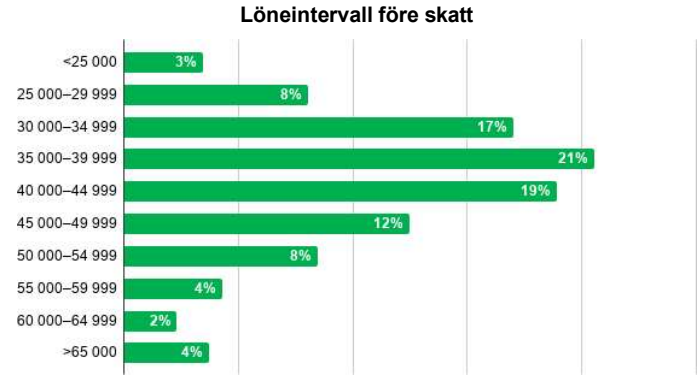

Diagram 4. Löneintervall före skatt, motsvarande heltid.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Löneintervallen bygger på de svarandes uppgifter i Unionens medlemsundersökning. De visar tendenser i lönefördelningen vid olika tidpunkter och inte faktisk löneutveckling för samma individer eller samma arbetsplatser.

Det är små löneskillnader mellan könen. Kvinnor är ett par procentenheter fler i samtliga lönekategorier upp till och med 50 000–54 0000 kr i månaden, där andelen män går om och är högre.

Känslighet: Intern

Även om lönerna inom civilsamhället har flyttats upp, är lönerna för tjänstemän inom civilsamhället lägre än i privat sektor i stort. Medellönen för Unionens medlemmar i organisationer och föreningar är 44 200 kr i månaden, att jämföra med Unionens medlemmar i stort där medellönen är 49 900 kr.

Arbetsmiljö och återhämtning

Stress på arbetsplatserna

Arbetsmiljö och återhämtning påverkas av ekonomiska förutsättningar, bemanning och ledarskap. Klubbordförandeundersökningen visar att stress och arbetsbelastning uppfattas som den största arbetsmiljöutmaningen (89 procent). Medlemsundersökningen visar samtidigt hur detta landar i vardagen: hög belastning, svårigheter att ta ut återhämtning och en psykosocial arbetsmiljö som inte alltid håller.

> *”Arbetsuppgifter för runt 140 procent, men arbetsgivaren har inte ekonomiska medel att ge mig likvärdig lön som andra eller mer arbetstid.”*
>
> (Unionens medlemsundersökning 2026)

64 procent av medlemmarna anger stress och arbetsbelastning som den största utmaningen, vilket är en liten minskning med 6 procentenheter sedan 2023. Efter stress och arbetsbelastning kommer chefs- och ledarskapsfrågor med 47 procent i 2026 års undersökning.



Diagram 5. Svar på frågan ”Välj upp till tre områden som du upplever att ni har störst utmaningar med på din arbetsplats”.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Känslighet: Intern

Ökande arbetsbelastning

I 2026 års undersökning svarade 29 procent av medlemmarna att arbetsbelastningen ökat och 23 procent att den ökat mycket. Sammantaget är det 52 procent som upplever ökad arbetsbelastning de senaste två åren.

Bland klubbordföranden uppgav 39,5 procent att arbetsbelastningen för de anställda har ökat. 42 procent svarar att den har ökat mycket. Hälften av de svarande (50 procent) uppger att arbetsgivaren har minskat personalstyrkan.

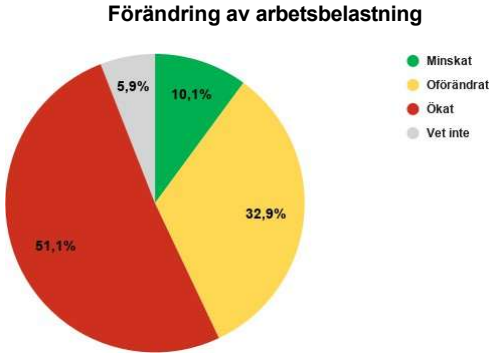

Diagram 6. Upplevelse av förändrad arbetsbelastning de senaste två åren.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Färre är nöjda med den psykosociala arbetsmiljön

Den psykosociala arbetsmiljön handlar om exempelvis stöd, arbetsbelastning och trivsel. Hälften av medlemmarna (50 procent) är helt eller delvis nöjda med sin psykosociala arbetsmiljö, vilket är en minskning med 10 procentenheter från undersökningen 2023. Svaren visar också att medlemmarna har väldigt olika upplevelser om sin psykosociala arbetsmiljö. Nästan 7 av 10 av medlemmarna är däremot nöjda med sin fysiska arbetsmiljö.

Känslighet: Intern

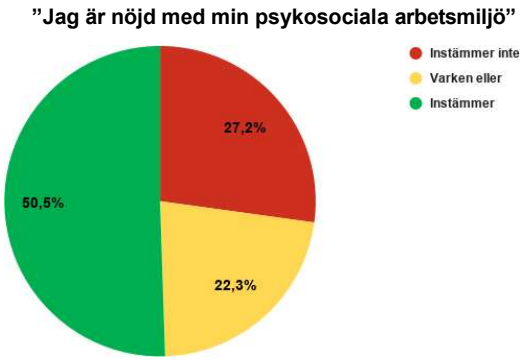

Diagram 7. Upplevelse av arbetsmiljö.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Minskad balans mellan arbete och fritid

”Det senaste året har det varit mycket att göra. Förut var det en bra balans.”

(Unionens medlemsundersökning 2026)

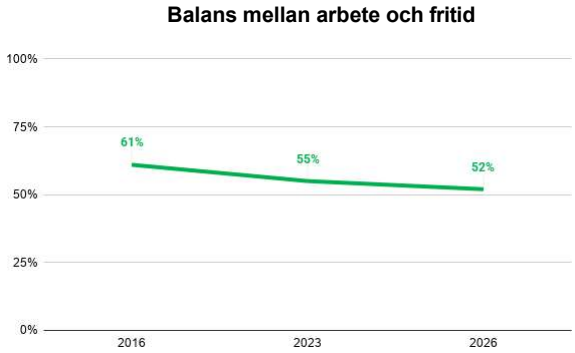

Diagram 8. Upplevelse av god balans mellan arbete och fritid.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Andelen medlemmar som uppger god balans mellan arbete och fritid har minskat med 9 procentenheter från 2016 till 2026. För tio år sedan uppgav 61 procent god balans, jämfört med 55 procent 2023 och 52 procent i årets undersökning.

”Det händer att jag blir kontaktad på min fritid och om jag är sjuk måste jag ändå ge ut arbetsuppgifter till mina kollegor.”

(Unionens medlemsundersökning 2026)

Känslighet: Intern

Utifrån kön anger 53 procent av kvinnorna och 47 procent av männen god balans 2026. Bäst balans återfinns inom ålderskategorierna 46–65 år, där 70 procent anger god balans, något bara 36 procent av medarbetarna upp till och med 25 år anger.

> *”Arbete och fritid går helt in i varandra för mig. Det är dock så jag vill ha det. Jag skulle inte kunna ha ett ’vanligt’ arbete.”*
>
> (Unionens medlemsundersökning 2026)

Ledarskap och stöd

Anställda chefer ger mer stöd

Chefs- och ledarskapsfrågor kommer högt upp som arbetsmiljöutmaningar inom civilsamhället, vilket skiljer ut sektorns arbetsplatser från övrig privat sektor.

Av de svarande i årets undersökning uppgav 71 procent att de hade en anställd chef.

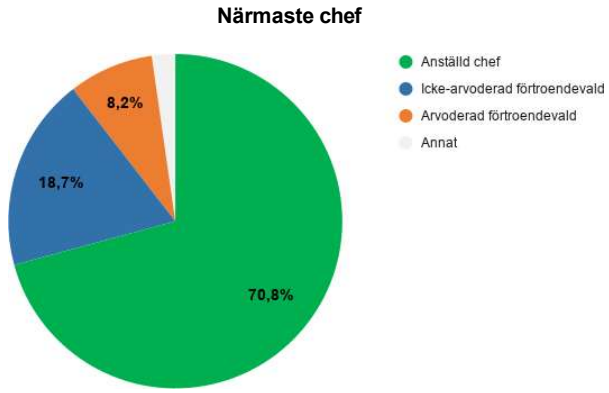

Diagram 9. Svarandes närmaste chef.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Hur stödet från närmaste chef eller arbetsledare upplevs skiljer sig beroende på hur arbetsledningen är organiserad. Medlemmar med en anställd chef uppger i högre grad att de får tillräckligt stöd än medlemmar som arbetsleds av förtroendevalda. Även inom gruppen med förtroendevald arbetsledning finns skillnader: stödet upplevs som större när den förtroendevalda är icke-arvoderad än när den är arvoderad. Skillnaderna bör dock tolkas med viss försiktighet,

Känslighet: Intern

eftersom formerna för arbetsledning hänger samman med hur organisationerna är organiserade och kan skilja sig bland annat beroende på organisationens storlek.

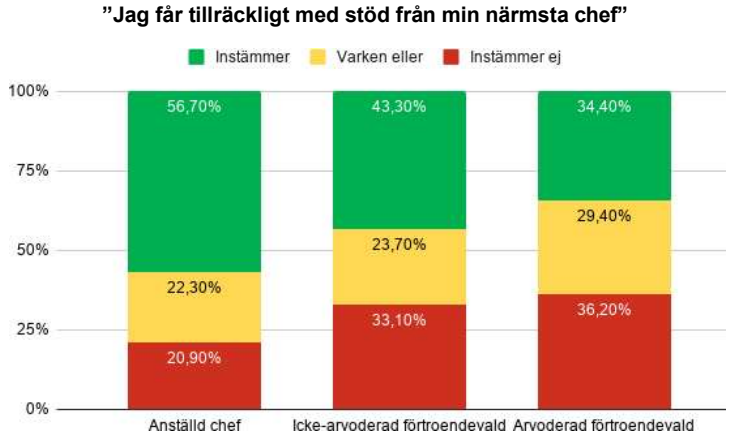

Diagram 10. Upplevt stöd från närmsta chef beroende på uppdragsform.
Källa: Unionens medlemsundersökning 2026.

Känslighet: Intern

Civilsamhället under press

De senaste åren har civilsamhället förändrats med höga kostnader, minskade bidrag samt växande krav och kontroll. Konsekvenserna påverkar sektorns ideella organisationer och deras möjligheter till finansiering, verksamhetsplanering, bemanning och arbetstid. Detta drabbar sektorns autonomi, genomslag samt många medarbetare.

MUCF visar i sin uppföljning av ideella organisationers villkor (2025) att var fjärde förening upplever att det ekonomiska läget har påverkat möjligheten att bedriva verksamhet. Påverkan är särskilt tydlig bland föreningar med anställda. Det gör frågan om civilsamhällets villkor till mer än en fråga om verksamhetsstöd. Den handlar också om arbetsplatsernas möjligheter att behålla kompetens och skapa hållbara arbetsvillkor.

För att förstå civilsamhällets arbetsplatser behöver utvecklingen i finansieringen sättas i ett längre perspektiv. Unionens egen bearbetning bygger på SCB-statistik 2012–2024, regeringens budgetpropositioner 2024–2026 samt biståndsstatistik från Openaid 2012–2026. Datan visar att de samlade anslagen till civilsamhället har ökat något, samtidigt som de ideella organisationerna mottar mindre stöd.

Civilsamhällets finansiering

År 2024, det senaste året som SCB redovisar uppgifter från, fanns det över 266 000 organisationer i det som definieras som civila samhället[2], varav majoriteten – 62 procent – är ideella föreningar. Andra organisationer är bostadsrättsföreningar, stiftelser och fonder, registrerade trossamfund och a-kassor inom civilsamhället, med flera.

Civilsamhället finansieras genom medlemsintäkter, gåvor från privatpersoner och bidrag från det offentliga. Totalt fick ideella föreningar och övriga organisationer 48 miljarder kronor i statliga bidrag 2024.

2 Begreppet ”civila samhället” används i betydelsen av en arena, skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor organiserar sig och agerar tillsammans i gemensamma intressen. I området ingår allt från nätverk och ideella föreningar till registrerade trossamfund med mera. SCB:s statistik om det civila samhället tas fram i enlighet med FN:s statistiksystem för satelliträkenskaper om icke-vinstdrivande organisationer, International Classification of Non-Profit Organisations (ICNPO) (SCB, 2024).

Känslighet: Intern

Inflationsjusterat är civilsamhällets samlade personalkostnader i princip oförändrade sedan 2014. En ökning skedde fram till 2021, men därefter har personalkostnaderna minskat ner till 2014 års nivå i fasta priser. År 2023 var personalkostnaderna 49 456 miljoner kronor, år 2024 minskade dessa till 46 876 miljoner kronor i fasta priser, 2024 års prisnivå (SCB 2024).

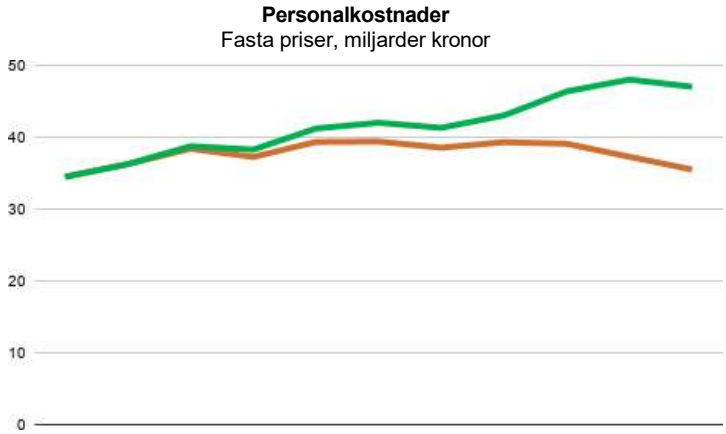

Diagram 11. Civilsamhällets personalkostnadsutveckling över tid (löpande priser) och inflationsjusterat (fasta priser), miljarder kronor.
Källa: SCB.

Ideella organisationers stöd är tillbaka på 2013 års nivå

Trots att sektorns samlade stöd ökar med 2,2 procent mellan 2023 och 2024 mottar de ideella organisationerna mindre medel, bland annat på grund av ökade kostnader för administration och kontroll. Stödet till de ideella organisationerna och till samlingslokaler följer utvecklingen av statsbidrag till sektorn som helhet, och visar att utvecklingen sedan 2024 fortsätter nedåt. År 2026 är stödet till de ideella organisationerna tillbaka på 2013 års nivå.

Känslighet: Intern

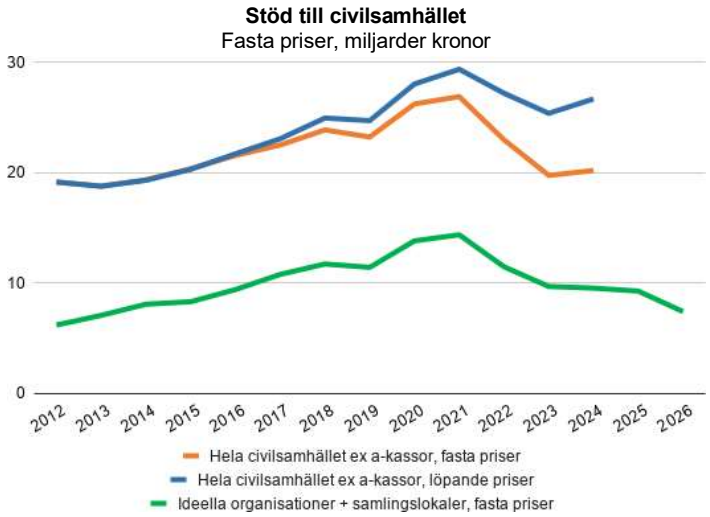

Diagram 12. Statliga bidrag till hela civilsamhället ex a-kassor, löpande och fasta priser, år 2012–2024, jämfört med statliga bidrag till ideella organisationer och samlingslokaler, år 2012–2026. Miljarder kronor.
Källa: SCB, budgetpropositioner och OpenAid.

Finansieringens påverkan på de anställda

De ekonomiska villkoren påverkar inte bara organisationernas verksamhet utan också arbetsplatsernas möjlighet att bemanna, behålla kompetens och skapa hållbara arbetsvillkor. De svarande på Unionens klubbordförandeundersökning har angett att offentliga bidrag är den främsta inkomstkällan (77 procent), följt av medlemsavgifter (33 procent). De svarande representerar till största del studieförbund, idrottsorganisationer samt identitets- och intresseorganisationer.



Diagram 13. Primära inkomstkällor (två valbara).
Källa: Unionens klubbordförandeundersökning 2026.

Känslighet: Intern

Unionens klubbordförande uppger att den inkomstkälla som minskat mest de senaste två åren är offentliga medel (77 procent). Mer än hälften, 56 procent, svarar att organisationens samlade intäkter minskat de senaste två åren. De har bara ökat för 15 procent av de svarande.

> *”Stress och arbetsbelastning ökar markant då ledning fortsatt vill nå samma effekt som tidigare.”*
>
> (Unionens klubbordförandeundersökning 2026)

Olika utmaningar beroende på verksamhetsområde

Medan civilsamhällets funktion som utförare av tjänster fortsatt finansieras av offentliga bidrag, minskar stödet till civilsamhällets funktion som röstbärare. Utmaningarna syns inte bara i fördelningen mellan organisations- eller projektbidrag, utan också mellan sektorns olika verksamhetsområden. Särskilt påverkade av statliga nedskärningar har biståndsorganisationerna varit. Bland dessa organisationer återfinns organisationer såsom Diakonia, ForumCiv, We Effect, Rädda Barnen, Naturskyddsföreningen, WWF, Plan International Sverige, Kvinna till Kvinna, Act Svenska Kyrkan, Sveriges Kristna Råd, Svenska FN-förbundet, RFSU och LSU.

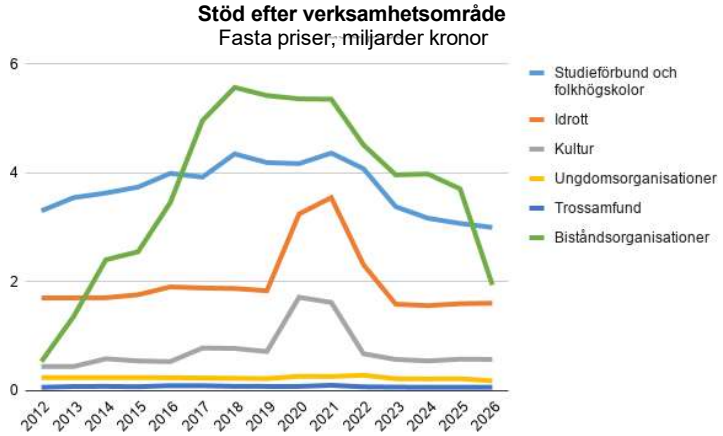

Diagram 14. Statliga bidrag till ideella organisationer, 2012–2026.
Källa: SCB (2012–2024), budgetpropositioner (2025–2026) samt OpenAid (biståndsorganisationer, alla år. Datan är uppdaterad 8 oktober, hela 2026 är därför inte redovisat).

De verksamhetsområden som har högre stöd idag än 2012 är biståndsorganisationer, kulturorganisationer och trossamfund. I kulturorganisationer ingår bidrag till allmän kulturverksamhet, utveckling samt internationellt kulturutbyte och samarbete, bidrag till vissa

Känslighet: Intern

teater-, dans- och musikändamål, stöd till icke-statliga kulturlokaler samt stöd till arbetslivsmuseum.

Under covidpandemin 2020 och 2021 fick civilsamhället extra anslag av regeringen, varav den största delen gick till rekreation och kultur – idrottsföreningar. Alla verksamhetsområden har lägre stöd idag än 2022. Störst nedgång syns för biståndsorganisationer (-51 procent), ungdomsorganisationer (-37 procent), idrottsorganisationer (-31 procent) samt studieförbund och folkhögskolor (-26 procent).

Biståndsorganisationer

Bidragen till biståndsorganisationerna steg kraftigt fram till 2018. Efter flera år på en hög nivå har anslagen de senaste åren sjunkit tillbaka till samma nivåer som 2015.

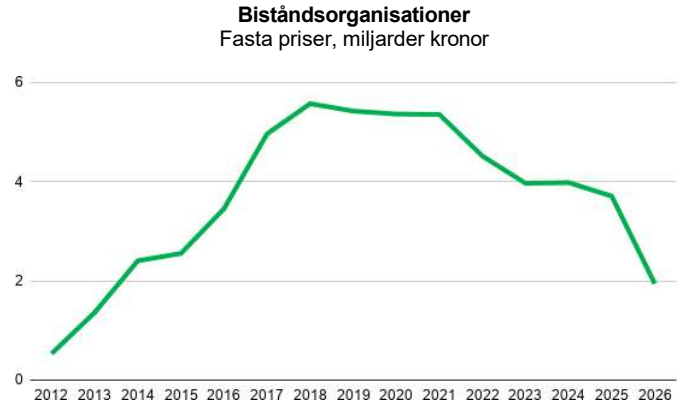

Diagram 15. Statliga bidrag till biståndsorganisationer.
Källa: OpenAid.

Strategin för informations- och kommunikationsinsatser (infokom) togs bort helt 2024. Det har påverkat möjligheten att bedriva kommunikation, opinionsbildning och internationellt arbete. Stödet till civilsamhällesstrategin (CivSam) förblir oförändrat efter 2023 års minskning.

Det nya 15 procent-kravet på självfinansiering har skapat osäkerhet hos många mindre aktörer. Om en organisations privata insamling sviktar under ett år riskerar de att bryta mot avtalsvillkoren. Detta har lett till en betydligt högre administrativ kontrollbörda och risk för plötsliga finansiella glapp i de internationella programmen (Concord 2024).

Känslighet: Intern

Ungdomsverksamhet

Anslaget till ungdomsorganisationer ökade under pandemin, för att därefter återgå till en lägre nivå. År 2026 är anslagen på en lägre nivå än 2012 mätt i fasta priser.

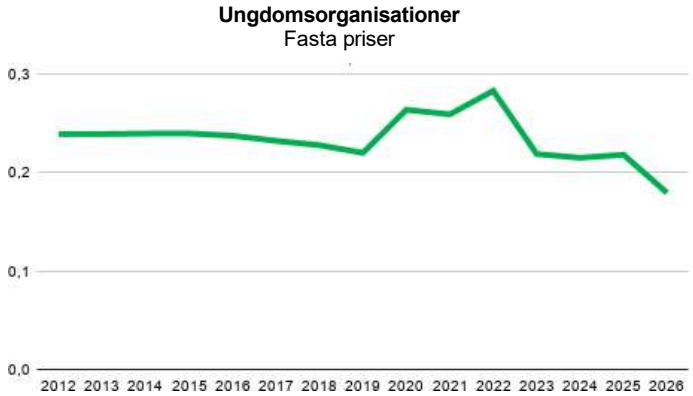

Diagram 16. Statliga bidrag till ungdomsorganisationer.
Källa: SCB och budgetpropositioner.

Färre barn- och ungdomsorganisationer ansöker om organisationsbidrag. MUCF (2025:B) visar ett minskat söktryck för projektbidrag, bland annat för stödformen ”Ungas organisering”.

Den senaste statliga satsningen på ungdomsorganisationer var Fritidskortet, en stödform som också kantas av mycket administration och kontroll. Enligt Fritidskortets egen statistik är det enbart 30–50 procent av anslaget på 792 miljoner kronor årligen som faktiskt kommer barn och unga till del. En del av detta förklaras av administrationen hos stat och myndigheter, vilken kostar 250 miljoner kronor per år, motsvarande 32 procent av hela anslaget (Nordlöf 2025).

Idrottsrörelsen

Anslagen till idrotten har varit stabila sedan 2012. Under pandemin ökade stödet kraftigt för att sedan sjunka kraftigt. Också för idrottsorganisationerna är stödet 2026 på en lägre nivå än 2012.

Idrottsrörelsen påverkas också av frågor som särskilt rör arbetstid och gränser. Verksamheten sker ofta när medlemmar, barn, unga, ledare och föräldrar är lediga. Det skapar en särskild risk för kvälls- och helgarbete, ständig tillgänglighet och otydliga gränser mellan anställdas arbete och ideellt engagemang.

Känslighet: Intern



Diagram 17. Statliga bidrag till idrottsorganisationer.
Källa: SCB och budgetpropositioner.

Studieförbund och folkhögskolor

Studieförbunden är ett av de områden där förändrade statsbidrag tydligast syns i statistiken. Anslagen till studieförbund och folkhögskolor ökade stadigt under 10-talet. Sedan 2022 har anslagen minskat med 26 procent och är 2026 på en lägre nivå än 2012 mätt i fasta priser.

För studieförbunden blir detta en fråga om möjligheten att upprätthålla folkbildningens demokratiska uppdrag, behålla personal och hantera ökade krav på kontroll och redovisning.

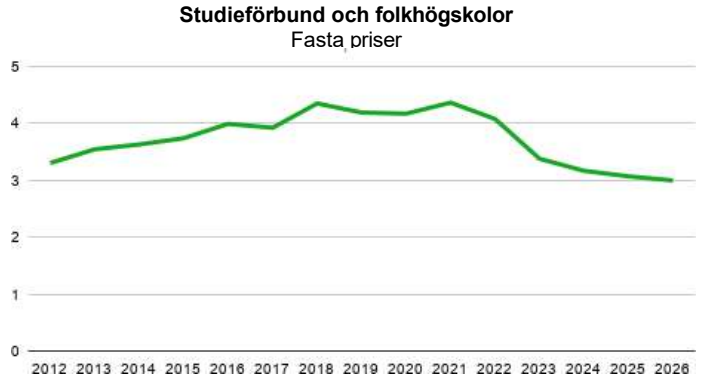

Diagram 18. Statliga bidrag till studieförbund och folkhögskolor.
Källa: SCB och budgetpropositioner.

Känslighet: Intern

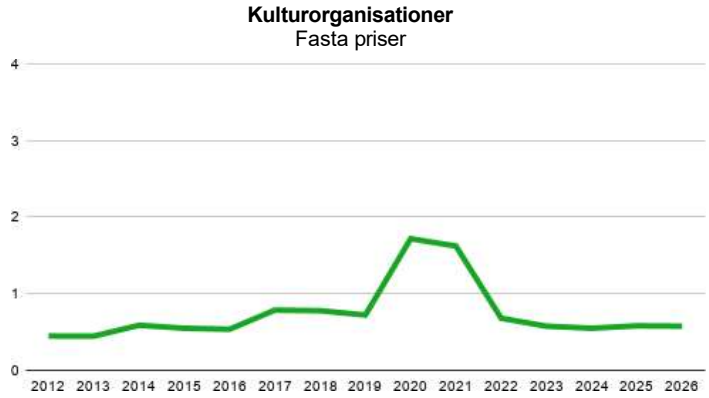

Diagram 19. Statliga bidrag till kulturorganisationer genom bidrag till allmän kulturverksamhet, utveckling samt internationellt kulturutbyte och samarbete, bidrag till vissa teater-, dans- och musikändamål, stöd till icke-statliga kulturlokaler samt stöd till arbetslivsmuseum.
Källa: SCB och budgetpropositioner.

Anslagen till kulturen ökade relativt mycket under 10-talet. Under pandemin ökade anslagen kraftigt för att sedan trappas av. Anslagen till kulturen i civilsamhället är 2026 på en något högre nivå än 2012 mätt i fasta priser. I Unionens sammanräkning ingår bidrag till allmän kulturverksamhet, utveckling samt internationellt kulturutbyte och samarbete, bidrag till vissa teater-, dans- och musikändamål, stöd till icke-statliga kulturlokaler samt stöd till arbetslivsmuseum.

Känslighet: Intern

Mer administration och kontroll

Civilsamhället påverkas av politiska prioriteringar och politisk styrning. Genom åren har olika satsningar, direktiv och granskningar format sektorns förutsättningar och villkor.

Den uttalade politiska ambitionen i Sverige 2018, bland annat beskriven i skrivelsen om en politik för det civila samhället (Skr. 2017/18:246), var att organisationsbidragens andel ska vara hög i förhållande till projekt- och verksamhetsbidrag. Organisationsbidrag stödjer det civila samhällets organisationer för vad de är medan verksamhetsbidrag stödjer organisationerna för vad de gör, ofta för att ge service till såväl medlemmar som allmänhet. Är verksamheten av tillfällig eller begränsad karaktär förmedlas bidraget i form av ett projektbidrag (Riksdagen 2018).

Vid verksamhets- och projektbidrag ställer staten tydliga krav på motprestation. Projektbidrag får sällan användas för befintlig verksamhet. Organisationsbidrag ska ge civilsamhället långsiktiga förutsättningar, oberoende och stabilitet utan för mycket statlig detaljstyrning eller krav på motprestationer eller resultat. Detta ska trygga civilsamhällets röstbärarroll och därmed också dess roll i demokratin (Riksdagen 2018).

År 2018 uppskattade Arbetsmarknadsdepartementet att arbetstiden för en ansökan om organisationsbidrag tog mellan 4 och 8 timmar. Då krävdes enbart god ekonomisk redovisning och oberoende utvärderingar av verksamheten. Ansökningar för verksamhetsbidrag krävde därtill mätbara mål och bedömningar för resultat- och effektmätning. Idag uppskattas en ansökan ta upp till ett par veckor eller månader att verkställa.

Fler kriterier för organisationsbidrag

År 2023 presenterade Riksrevisionen rapporten *Tillit och kontroll – statlig bidragsgivning till civilsamhället*, där den övergripande slutsatsen var att myndigheternas bidragsgivning inte var tillräckligt effektiv. Därefter har kraven på kontroll skärpts markant. Bland annat har nya digitala system hos myndigheter som MUCF och Socialstyrelsen förändrat ansöknings- och uppföljningsarbetet hos både myndigheter och civilsamhällesorganisationerna.

Det nya striktare demokrativillkoret (2023/24:119) har också medfört mer administration. Kraven gäller för alla bidragsformer från och med den 1 januari 2025. Kraven omfattar även

Känslighet: Intern

samarbetsorganisationer och deras företrädare (MUCF 2025). Från 2026 gäller det nya demokrativillkoret också folkhögskolor och studieförbund tillsammans med krav på en öppen redovisning av samverkanspartners (Folkbildningsrådet 2025).

De mer omfattande villkoren och kriterierna ställer högre krav på civilsamhällets organisationer – på organisationens struktur och verksamhet, men även på ansökningsprocesser och bidragsrapportering. 68 procent av klubbordföranden uppger i Unionens undersökning att offentliga finansiärer krävt mer administration de senaste två åren.

Kontrollen kostar för myndigheterna

Den ökade kontrollen påverkar också myndigheterna som betalar ut statsbidragen till civilsamhällets organisationer. Särskilt har kostnaderna för att betala ut långsiktiga organisationsbidrag ökat.

Hos MUCF kostade ett beslut om organisationsbidrag 10 000 kronor år 2016, år 2025 var kostnaden 47 000 kronor. Det är en ökning med 370 procent. Ökningen är störst för organisationsbidraget till barn- och ungdomsorganisationer, där ökningen gått från 9 000 kronor per beslut till 90 000. Det är en ökning med 900 procent. För verksamhetsbidragen har kostnaderna ökat med 177 procent, från 13 000 till 36 000 kronor per bidragsbeslut (MUCF 2026).

Socialstyrelsens kostnader för bidrag till civilsamhället har ökat med 17,7 miljoner kronor mellan år 2023 och 2025. Kostnaden per beslut har ökat med 30 procent under samma tid. Enligt myndigheten beror det på fler bidrag och ökade krav på kontroller i bidragsgivningen (Socialstyrelsen 2026).

Mer statlig styrning påverkar organisationerna

Samtidigt som kraven för organisationsbidrag ökar, ökar också andelen medel förmedlade genom projekt- och verksamhetsbidrag. Hos MUCF har ansökta verksamhets- och projektbidrag nästan fördubblats på tre år, medan antalet ansökta och beviljade organisationsbidrag sjunker, år 2025 är de ungefär lika många. De beviljade bidragssummorna har ökat med 88 procent för verksamhets- och projektbidragen, men bara 2,3 procent för organisationsbidragen. Inflationen för samma tid är 3,54 procent. Samtidigt är det bara 28 procent av projektbidragsansökningarna som beviljas 2025, vilket också innebär att mycket arbetstid läggs på att försöka söka finansiering, utan resultat (MUCF 2025). Hos Socialstyrelsen har antalet bidragsansökningar sjunkit med nästan en tredjedel mellan 2023 och 2025, från 3 797 till 2 538 (Socialstyrelsen 2026).

Känslighet: Intern

Idag är det alltså främst via verksamhets- och projektbidrag som organisationerna kan öka sina intäkter. Samtidigt rapporterade MUCF redan 2023 att en fjärdedel av föreningarna inte upplever att de har tillräckliga resurser för att söka offentliga bidrag. När bidrag kräver mer administration utan att organisationerna kompenseras med motsvarande resurser riskerar arbetstid att flyttas från kärnverksamhet till ansökningar, redovisning och dokumentation.

I Unionens klubbordförandeundersökning anger hälften av de svarande att arbetsgivaren minskat på personalstyrkan till följd av förändrade ekonomiska förutsättningar de senaste två åren. På samma fråga svarar två klubbordförande:

> *”Ökning av tidsbegränsade projektmedel och minskning av verksamhetsstöd riktad mot vårt basuppdrag. Vi får vara fiffiga och försöka nyttja projektmedel till att i viss mån även finansiera arbetet med vårt basuppdrag.”*

> *”Både personal och verksamhet har utökats, men inte i balans. Det är mer utökad verksamhet än vad det är utökad personal.”*

Konsekvenserna av den ökade kontrollen blir dubbelt negativa för civilsamhällets medarbetare. Samtidigt som anslagen inte står sig i relation till inflationen och ökade omkostnader, behöver mer arbetstid och resurser läggas på ansökningar, administration, och rapportering av bidrag. Sammantaget blir pengarna som kommer verksamheten och medlemmarna till del allt mindre.

MUCF:s stödformer	2025	2024	2023*
Antal ansökta organisationsbidrag	182	229	246
Antal beviljade organisationsbidrag	133	134	182
Bilviljade organisationsbidrag (tkr)	348 608	347 622	340 703
Antal ansökta verksamhets- & projektbidrag	463	494	251
Antal beviljade verksamhets- & projektbidrag	131	94	57
Beviljade verksamhets- & projektbidrag (tkr)	119 390	98 881	63 659

Tabell 1. Jämförelse mellan projektbidrag och organisationsbidrag från MUCF, 2023–2025. *2023 innefattar också bidraget till etniska organisationer, 56 ansökta och 42 beviljade.
Källa: MUCF:s årsredovisning 2025.

Känslighet: Intern

Hot och hat i sociala medier

När tonläget på sociala medier skruvas upp, har det också påverkan på arbetsplatserna. Unionens egna undersökning visar att det är vanligt att anställda inom civilsamhället möter hot och hat i arbetet med digitala kanaler.

Unionen genomförde under 2026 en undersökning om hot och hat i sociala medier. Den visar att 43 procent har mött hotfulla, aggressiva eller kränkande kommentarer i arbetet med organisationens digitala kanaler och 23 procent har mött dem ofta eller mycket ofta. Vanligast är ifrågasättande av professionalism, personangrepp och rasistiska kommentarer. Även homo- och transfobiska kommentarer förekommer. Resultaten visar att digitala kanaler har blivit en arbetsmiljö där anställda behöver hantera hat, misstänkliggöranden och organiserade drev.

> *”Oftast positiv och respektfullt, men ibland får vi drev av troll och andra som uppenbart bara är där för att skapa diskussion och då möts vi av mycket negativa attityder och även hatiska kommentarer gentemot hbtqi-personer. Dessa förstärks då med negativa emojis.”*
>
> (Unionens medlemsenkät om hat och hot 2026)

Självcensur, säkerhet och kommunikation

> *”Vissa frågor lyfter vi inte eftersom vi vet att det kan skada organisationen och vi vet att det råder delade åsikter hos rörelsen.”*
>
> (Unionens medlemsenkät om hat och hot 2026)

Mer än hälften (57 procent) av de svarande i Unionens undersökning uppger att de någon gång har undvikit att lyfta vissa frågor eller publicera visst innehåll av rädsla för reaktioner. Fritextsvaren visar att organisationerna anpassar ämnesval, tonläge, bildval och publiceringstidpunkt. Det handlar bland annat om hbtqi-frågor, integration, klimat, jakt och Mellanöstern. Självcensuren har påverkan på det demokratiska utrymmet.

> *”Det är alltid vissa ämnen som drar till sig hat/hot. Det påverkar lusten att ta upp kontroversiella frågor även om de behöver belysas.”*
>
> (Unionens medlemsenkät om hat och hot, 2026)

Känslighet: Intern

I *Civilsamhällesrapporten* (MUCF, 2025) framkommer att en fjärdedel av föreningarna har utsatts för hot, trakasserier, våld eller skadegörelse kopplat till sin verksamhet. Utsattheten för hot och trakasserier är högre bland organisationer som arbetar med opinionsbildning.

Nästan en tiondel av föreningarna har på något sätt avstått från eller ändrat på antingen sin verksamhet eller sitt engagemang i specifika frågor på grund av utsatthet eller oro för att utsättas. Mer än hälften (52 procent) av de föreningar som under 2025 bedrivit opinionsarbete som handlat om feminism eller kriminalitet, brott och straff har blivit utsatta för antingen våld, skadegörelse, stöld, hot eller trakasserier. Även bland föreningar som arbetat med frågor om antirasism eller hbtqi-frågor har hälften drabbats (49 respektive 48 procent) (MUCF 2025). Det kan i sin tur påverka hur civilsamhället deltar i samhällsdebatten.

Känslighet: Intern

Unionens förslag för ett starkare civilsamhälle

Unionen vill att civilsamhällets självständighet stärks och att förutsättningarna för sektorn förbättras. Civilsamhället är en viktig del av demokratin. Det behövs fler trygga anställningar, bättre arbetsmiljö och ökade resurser.

Cirka 200 000 personer har civilsamhället som sin arbetsplats. Det motsvarar 3,9 procent av alla sysselsatta i Sverige. Många av dessa är Unionens medlemmar.

Civilsamhällets anställda bidrar till att skapa demokratisk delaktighet, inkluderande mötesplatser och social sammanhållning. De anställda är en viktig förutsättning för det ideella engagemanget och civilsamhällets röst och arbete.

Demokratin bärs upp av ideella organisationer, folkbildningsaktörer, fackförbund och lokala föreningar som bygger kunskap och håller makten ansvarig. När civilsamhällets organisationer tystnar och sektorn försvagas ökar samhällets sårbarhet för polarisering, desinformation och utrymmet för dialog minskar.

Debatten om och politiken för civilsamhället har blivit alltmer polariserad. Ett vanligt kännetecken på minskat utrymme för civilsamhällets organisationer är neddragning av statligt stöd eller mer detaljstyrning av dess verksamhet. Som en effekt står många civilsamhällesorganisationer inför utmaningar, inte bara ekonomiskt utan också i form av hot och stigmatisering.

Känslighet: Intern

Förbättrade förutsättningar för civilsamhället

Unionen vill att

- civilsamhällets självständighet stärks. Regeringen bör tillsätta en utredning för att se över hur bidragssystemet kan stärka civilsamhällets självständighet.
- regeringen och offentliga bidragsgivare aktivt verkar för större långsiktighet i finansieringen av civilsamhällets organisationer. Därmed bidrar man till en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling för anställda i civilsamhället.
- bidragsredovisningars omfattning ska vara i proportion till bidragets storlek.
- staten avsätter särskilda medel för civilsamhällesorganisationer i syfte att främja demokrati och samhällsengagemang. Det kan inkludera utbildningsprogram och initiativ som stärker demokratin och ökar medborgarnas delaktighet.
- statliga bidrag till civilsamhällets organisationer indexeras årligen med syfte att säkerställa att stödet motsvarar behov över tid, trots förändringar i kostnader och priser.
- regeringen ökar stödet till civilsamhället, särskilt till fackliga organisationer i utvecklingsländer och länder där grund-läggande fackliga fri- och rättigheter hotas.

Civilsamhället som professionell arbetsgivare

Unionen vill att

- det ska finnas en god balans mellan arbete och fritid för civilsamhällets anställda. Arbetsgivare ska ta ansvar för återhämtningstid vid arbete på obekväm arbetstid och vid arbetstoppar.
- det ska finnas tydlig skiljelinje mellan betalt och ideellt arbete på alla arbetsplatser. Ingen ska känna krav att arbeta gratis.
- det ska finnas tydliga handlingsplaner för vilket stöd som finns att tillgå för anställda som arbetar med särskilda utsatta grupper eller i samband med katastrof- och krisinsatser.
- arbetsgivare som tar emot statliga medel för anställning så som lönebidrag ska ha kollektivavtal.
- lönebidraget ska indexeras och följa den marknadsmässiga löneutvecklingen.

Känslighet: Intern

Källor

Budgetpropositioner 2025 och *2026*, Regeringen.se.

Det civila samhället 2014, 2016, 2017, 2019, 2021, 2022, 2024, SCB.

Genomförande organisation. OpenAid (2026). Uppdaterad 8 oktober 2026.

Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2025, SCB, 2026.

Ny modell för statsbidrag till vissa ideella organisationer inom brottsofferområdet, Riksdagen 2018.

Strategi för Sveriges utvecklingssamarbete med det civila samhället 2024, Regleringsbrev SIDA, 2024.

Årsredovisning 2025, MUCF, 2026.

Årsredovisning 2025, Socialstyrelsen, 2026.

Rapporter

Civilsamhällesrapporten – Uppföljning av ideella föreningars villkor 2025, MUCF, 2026.

Kommunala stöd och bidrag till civilsamhällesorganisationer, MUCF, 2023.

Tillit och kontroll – statlig bidragsgivning till civilsamhället (RiR 2023:7), Riksrevisionen, 2023.

Unionens rapporter

Anställd i civilsamhället — ett kall eller vanligt kneg. Om civilsamhället som arbetsplats 2023, Unionen, 2023.

Arbetsmiljöbarometern 2025, Unionen, 2025.

Känslighet: Intern

Internetkällor

Analys av regleringsbrevet till Sida för 2024, Concord.se, 22 december 2023.

Civilsamhällets organisationsformer, MUCF, 2026.

Den 1 januari 2025 börjar nya demokrativillkor att gälla för dig som söker statsbidrag, MUCF, 1 oktober 2024.

Drygt 47 miljoner i projektbidrag för 2025 – allt färre söker inom Ungas organisering, MUCF, 5 juni 2025.

Folkbildningens finansiering förändras – ny rapport kartlägger kommuners och regioners roll, Folkbildningsradet.se, 22 juni 2026.

Nu införs statens demokrativillkor för folkbildningen, Folkbildningsradet.se, 12 december 2025.

Regeringen stolt över Fritidskortet – men möter kritik, Sveriges radio, 16 september 2025.

Sida terminates agreements with civil society organisations, Concord.se, 28 mars 2024.

Känslighet: Intern

UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet
välkomna, oavsett utbildning och befattning.
Bland våra medlemmar hittar du många chefer
och dessutom både egenföretagare och studenter.
Vår vision är att tillsammans skapa framgång,
trygghet och glädje i arbetslivet.