

AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR SÖDERMALMS ENKÄT HÖSTEN 2023

SYFTET

En enkät gick ut i oktober 2023 till utvalda medarbetare på Södermalms stadsdelsförvaltning. Syftet med enkäten var att fånga in åsikter från medlemmarna och medarbetarna i olika frågor samt även väcka intresse och engagemang för sin arbetsplats, arbete och arbetsmiljö. Även följa upp den aktuella situationen. Enkäten är även till för att fylla en lucka där medarbetarenkäten brister. Förhoppningen är att medarbetarenkäten kommer fylla den luckan med framtida tillägg, då arbetsgivaren har bättre redskap och resurser än det lokala arbetsplatsrådet.

Det fanns även ett syfte att inför budget och lönesamtal och genomförandeplanering att se vad medlemmar vill att SSR ska lyfta för frågor och synpunkter.

URVAL AV FRÅGOR

Urvalet av frågor gjordes utifrån viktiga frågor för medarbetare, samt vad för frågor som vi anser saknas i medarbetarenkät. Vi har tittat på andra medarbetarenkäter som görs inom kommuner och regioner. Det har också gjorts med anledning av att vissa frågeställningar har dykt upp genom åren. Vissa frågor är alltid av intresse.

Enkäten innehåller 22 frågor.

Det är även ett sätt att fånga upp frågor som medlemmar och medarbetare är intresserade av. Svartalternativen har i huvudsak varit: Mycket bra, bra, varken eller, dåligt, mycket dåligt eller ingen åsikt.

URVAL AV DE TILLFRÅGADE

Enkäten har medvetet i huvudsak inriktat sig på de som befinner sig på Glasfabriken, Virkesvägen 3. Där finns de huvudsakliga medlemmarna till SSR. Enkäten har även skickats till öppenvården på Tjärhofsgatan.

Enkäten fångar därmed de flesta, men inte alla, medlemmar tillhörande SSR på Södermalm. Ny enkät kan komma att skickas till de som inte fick den.

Följande enheter har fått frågorna: Södermalms öppenvård, Enheten för Barn och Ungdom, Enheten för Ekonomiskt Bistånd, Enheten för Vuxna, Stöd och Utvecklingsenheten samt Beställarenheten på Äldreomsorgen.

SAMMANSTÄLLNING

Den sammanställning som sedan gjorts har vissa brister och kan behöva förtydligas.

Det är inget forskningsunderlag men ger en bra överblick över vad medarbetare tycker och tänker. Det stämde väl överens med vad vi fått in på andra vägar 2021, och bekräftade på så sätt vår bild av olika enheter.

Vi har dock även gett utrymme för kommentarer. Dessa samlas upp i särskilt dokument.

Det är uppdelat utifrån enheter, samt fackföreningstillhörighet samt titel. Det är alltså inte på gruppnivå, vilket kan sägas vara lite av en brist.

RESULTAT

154 personer har svarat på enkäten. Enkäten gick ut till cirka 250 personer. Det är en minskning med 55 personer från för två år sedan, då gjordes en pappersenkät. Av dessa svarande är en majoritet medlemmar i SSR, vilket innebär att cirka 60 procent av SSR:s medlemmar på Södermalm har svarat. Då är det några medlemmar som ej fått enkäten som befinner sig på andra platser. Det är färre än vid enkäten 2021.

I enkäten 2021 så var de svarande i enkäten cirka 81 procent fackligt anslutna. Äldreomsorgen stack ut med en sammanlagd facklig anslutningsgrad på 67 %. Öppenvården i sin tur hade en facklig anslutningsgrad på 93 %.

I enkäten 2023 var 87 procent av de svarande fackligt anslutna. Det tyder delvis på att icke-fackligt anslutna valt att svara i lägre grad.

Att färre svarade denna gång, beror på delvis lite tekniska problem i samband med utskicket. Det finns även ickemedlemmar som valt att inte svara i tron av att det enbart är för SSR-medlemmar. Dessutom var det vid tidpunkten på bland annat ekonomiskt bistånd, konsulter inne, det saknades personal och ny personal som ej arbetat mer än någon vecka. På Enheten För Ekonomiskt bistånd svarade 14 personer 2023 mot 24 personer 2021.

ANALYS

Det fanns en del svar som överraskade oss. Bland annat har signaler från vissa enheter talat om en väldigt hög arbetsbelastning som inte riktigt ger väntat resultat i enkäten. Det kan finnas olika skäl till det som vi inte kommer att gå in djupare på. En brist som påtalas i denna analys är att man svarar på enhetsnivå och inte gruppnivå, vilket kan vara en förklaring.

Om man börjar med vad som är bra, så kan man konstatera att det finns en hög andel som trivs med sitt arbete och att även förhållandevis många anser att de har en godkänd eller bra arbetsbelastning.

Det finns en påtaglig samstämmighet över förvaltningen gällande vissa frågor. Det är till stor del av godo. Det skapar en trovärdighet till enkäten tillsammans med det faktum att så många har svarat. Även det faktum att många tagit sig tid att även skriva in kommentarer påvisar ett stort intresse för sin arbetsplats och arbetsmiljö.

92 procent anser att det går bra eller mycket bra att ta hjälp av sina kollegor, vilket är en fantastiskt bra siffra. Lite drygt 80 procent trivs bra eller mycket bra i sin arbetsgrupp. Övriga frågor som får väldigt bra resultat är frågan om man finner arbetet meningsfullt. Den siffran påminner om de svar man får i medarbetarenkäten och är höga, vilket är positivt. Meningsfullhet i arbetet är enligt forskning väldigt viktigt för både trivsel och att stanna kvar på sin arbetsplats och i yrket. Öppenvården sticker dock ut där med ännu högre och bättre

resultat. Öppenvården var även den grupp 2021 som ansåg sig ha minst onödiga arbetsuppgifter. (En fråga som ej är med i enkäten 2023.) Det är den grupp med mest klientkontakt, men som samtidigt inte heller behöver ta formella myndighetsbeslut. De drabbas inte heller av hot, vilket i sin tur kan förklaras av att de inte heller tar formella beslut.

62 procent anser att det är en god eller mycket god arbetssituation och 12 procent anser att den är dålig eller mycket dålig. Vad gäller hur man upplever att balansen är mellan krav och resurser, så svarar 50 procent att det är bra eller mycket bra, medan 22 procent anser att den är dålig eller mycket dålig.

En fråga som kan vara viktig för meningsfullhet och trivsel är hur möjligheten är att påverka beslut som rör sitt arbete. Där svarar ca 52 procent att den är god eller mycket god, medan ca 10 procent anser att den är dålig eller mycket dålig.

På frågan: Hur är möjligheten till återhämtning genom att ta pauser eller raster på din arbetsplats? Svarar 59 procent att den är bra eller mycket bra. 20 procent att den är dålig eller mycket dålig.

Kontorslandskapet är ett återkommande tema bland kommenterarna, men även att antalet ärenden är för högt. Vad gäller hur man tycker det är att arbeta i kontorslandskapet så är det ganska jämnt mellan de som tycker att det går bra och de som tycker att det inte går bra. Det är oavsett det en dålig siffra. Det är den siffra som får sämst resultat. Siffran är dock något bättre än för två år sedan. Fler telefonrum är ett återkommande förslag och därför något vi tog med som yrkande till budget.

32 personer uppger att de utsatts för hot eller våld det senaste året. Mer än var femte som svarat. 31 av dessa uppger att de fått bra stöd av arbetsgivaren. Det är stor skillnad mellan enheter när det kommer till hot och våld.

Drygt 50 procent tar med sig jobbet hem. Det är en hög siffra, men frågan är ställd på ett sätt som gör att det går att tolka på flera sätt, men det är oavsett det, en väldigt hög siffra.

En fråga gällde hur mycket flex man hade vid augusti månads slut och där svarade 11,1 procent att man hade över 30 timmar på flexen. 52 procent hade högst 10 timmar. Akademikerförbundet SSR har drivit frågan att man ska högst få ha 40 timmar plus på flexen, något arbetsgivaren motsatte sig. Utifrån enkätens svar, ser det inte ut att vara ett utbrett problem.

En annan fråga som får lågt resultat, är frågan kring lönesamtalen. Var fjärde anser att löneprocessen är dålig eller mycket dålig. Var fjärde tycker att den är bra eller mycket bra. Många kommenterar även detta med att lönesamtalen inte spelar någon roll. Det var många kommentarer kring lönerna, och detta kommer framföras till arbetsgivaren. En del kommenterar att de uppskattar möjligheten att föra samtal, men att det ändå inte spelar någon roll. Kritiken verkar vara riktad mot process med mer och inte så mycket mot de som håller i samtalen. Det finns en ganska utbredd känsla av att det inte spelar någon roll.

Jämförelse mellan enheter

Det har varit generellt lägre svarsfrekvens i denna enkät än den som genomfördes 2021.

Uppdelat på de olika enheterna som fick frågan har Öppenvården fått överlag bäst resultat, i alla frågor. 95 procent av de svarande finner arbetsuppgifterna meningsfulla, att jämföra med enheten för ekonomiskt bistånd där 61 procent fann de meningsfulla. Nästan var 4:e svarande på enheten för ekonomiskt bistånd fann dessutom möjligheten till återhämtning mycket dålig. Cirka 30 procent fann arbetsbelastningen dålig eller mycket dålig. 50 % fann den god. Detta att jämföra med öppenvården, där ingen fann den dålig eller mycket dålig och 68 procent fann den god eller mycket god.

På enheten barn och ungdom fanns även där en stor andel personer som fann arbetssituationen dålig eller mycket dålig (22 procent). 59 procent ansåg att den var god eller mycket god. Man ska komma ihåg att enkäten är genomförd enhetsvis och ej gruppvis.

Enheten för ekonomiskt bistånd sticker ut då den har markant lägre siffror än de övriga enheterna även på frågor som generellt får bra siffror som frågor kring trivsel. Däremot har enheten mycket god siffra gällande möjligheten att ta hjälp av kollegor, där över 90 procent anser att den är god eller mycket god och ingen har svarat dåligt eller mycket dåligt. Enheten för vuxna har förhållandevis dåliga siffror när det gäller meningsfullhet, där endast 42 procent anser att de finner arbetsuppgifterna meningsfulla. 39 stycken svarade på Enheten För Vuxna. (56 personer fick det utskickat till sig.)

Gällande hot och våld är det framförallt enheten för ekonomiskt bistånd och Enheten för vuxna och Enheten för barn och ungdom som drabbats av hot eller våld. 31 av 32 våldsutsatta anser att de fått bra stöd.

SLUTSATSER

Syftet med enkäten har delvis uppfyllts. Många åsikter har inkommit som gör att arbetsplatsrådet har många frågor att arbeta med samt strukturer och arbetssätt att se över. En del har tagits upp på samverkansgrupp samt lett till förslag till budget. Annat har tagits upp vid genomförandeplanering för löner.

En viktig slutsats blir att det finns många åsikter från medarbetare gällande arbetssituation och även vad som skulle kunna göras och förbättras. Vissa av dessa saker kan medarbetare driva på sina enheter genom att lyfta frågor på APT.

Andra frågor kan man inte driva på enheten, utan måste drivas över förvaltningen. Ytterligare andra frågor måste lyftas till SSR i Stockholm Stad. Ytterligare andra frågor berör frågor som skulle kunna lyftas till förbundsledningen i form av motioner. Vissa saker kan även lyftas till politiken.

Vissa frågor är svåra, exempelvis lönefrågan, att ha konkreta svar och lösningar till. Men det finns en stark kritik från både chefer och medarbetare kring hur samtal kring löner går till

samt en närmast uppgiven känsla bland många att det inte går att höja lönerna. Samtalen blir något att checka av.

En annan negativ sak var att det fanns enheter där frågan om meningsfullhet var låg.

En kommentar från enkäten som berör detta område löd:

Instrumentaliseringen av vårt arbete har gått så långt att AI skulle utföra våra nuvarande arbetsuppgifter på ett bättre sätt. Alternativen vi har att erbjuda är så få, vårt utrymme för egna idéer eller anpassning av insatserna så litet att socialsekreterarna riskerar känna sig överflödiga. För alla som har ett bultande socialarbetarhjärta är det olidligt att ägna all tid på arbetet uteslutande åt att administrera otillräckliga insatser.”

En hög personalomsättning kan ha sin grund i kombination av brister av stöd och låg meningsfullhet samt hög arbetsbelastning. I enkäten finns personer som svarar lågt på flera saker samtidigt. Det får ses som riskpersoner för att lämna i förtid.

En fråga som vore intressant att ha med i en medarbetarenkät är en fråga om hot/våld/otillåten påverkan. Hot och våld tenderar att till viss del individualiseras och samtidigt är det något som är svårt att helt motverka och helt komma åt. Men när större förändringar sker som påverkar klienter kan det vara värt att även bedöma ur hot och våld-risk.

Samtidigt som enkäten lyfter både bra och dåliga saker, så är det uppenbart att det finns många som också sitter inne med kunskap och intresse för sin arbetsplats, varför det är viktigt att ge utrymme åt verklig kreativitet på exempelvis APT.

Med tanke på att det ska utformas handlingsplaner utifrån medarbetarenkätens frågor, som inte berör medarbetarskap eller meningsfullhet i lika hög grad, finns anledning att ställa frågor som: hur kan man bygga vidare på det goda medarbetarskapet samt vad ska man göra åt det faktum att förhållandevis många finner brist i meningsfullhet.

Jämförelse med förra enkäten

Det finns anledning att se närmare på den tidigare enkäten. Det har inte gjorts någon större analys kring det. De frågor som är detsamma finns några skillnader. Det är vissa förbättringar, gällande vissa frågor.

Det var 36 stycken som svarade att de var hot och våldsutsatta för två år sen. Det var även 55 fler svarande. Det är samma enheter som är hårt drabbade, och framförallt enheten för ekonomiskt bistånd men även enheten för vuxna. Det är inte överraskande uppgifter.

I den förra enkäten fanns ett påtagligt missnöje bland biträdande enhetschefer. Det har förbättras. Något färre chefer har svarat.

Den enda enheten där ett högre svarsantal fanns jämfört med 2021 var på Enheten För Vuxna.

UPPFÖLJNING

Många frågor skall lyftas till olika nivåer. Enkäten gav en tydlig bild av vad medlemmar och medarbetare anser behöver göras och förbättras men också att det finns många som trivs med sitt arbete.

Enkäten ska presenteras närmare på samverkansgrupper, och eventuellt även tas upp på APT. Medlemmarna kommer få ta del av resultatet. Resultatet presenterades på årsmötet i mars 2024.

Enkäten har vissa metodiska brister, som om den ska göras igen om ett år behöver rättas till. Det finns även risk för enkättrötthet, varför det är viktigt att förmedla syfte och följa upp enkäten och även använda sig av materialet på ett produktivt sätt.

Arbetsplastrådet Akademikerförbundet SSR Södermalm