

En studie om timavlönades upplevelser av sin arbetsmiljö i Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen, Göteborgs stad



Högskolan Väst
Arbetsrätt II. VT 24
Författare: Christa Rengmyr
202404

Förord

Först och främst vill jag rikta ett stort tack till våra timavlönade och de som tog sig tid och välvilligt deltog i webbenkäten och gjorde denna studie möjlig.

Sedan vill jag tacka kollegorna på Bemanningseenheten i Sydväst och Bemanningseenheten i Nordost, ingen nämnd ingen glömd för faktauppgifter och inspel.

Sist, men inte minst vill jag tacka min chef, Carina Ekberg Månsson, ÄVO, Bemanningseenheten Sydväst och hennes chefskollega, Anette Svensson, ÄVO Bemanningseenheten Nordost som med stort intresse och engagemang gav mig möjligheten att göra studien.

”Vi kan inte hitta lösningarna på våra problem genom att tänka på samma sätt som vi gjorde när vi skapade dem”
Albert Einstein



Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	4
Inledning	5
En god arbetsmiljö för framtiden.....	6
Det handlar om goodwill.....	6
Varför min nyfikenhet väcktes att göra studien.....	7
Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen	8
Bemanningsenheten i Nordost och Sydväst.....	8
Syfte	10
Målet	10
Tidigare forskning om timavlönades upplevelser	10
Att våga och kunna ta upp problem.....	11
Förflyttning av perspektiv.....	11
Chefens makt över måendet.....	12
Teori	13
Åtta friskfaktorer som främjar en bra arbetsplats.....	13
Metod och urval	14
Enkätkonstruktion.....	14
Resultat	16
Analys av resultat	28
Egna Reflektioner	30
Referenslista	31
Bilagor	33

Sammanfattning

Det är först de senaste åren som forskare har börjat intressera sig för tidsbegränsat anställda som grupp och hur de upplever sin arbetsmiljö. Med tanke på Velfärdens stora kompetensförsörjningsbehov är Bemanningseenheternas anställda en grupp att värna om, behålla och utveckla och inte minst ge dem bättre förutsättningar för att vilja studera inom vårddyrket och bli ambassadörer för äldreomsorgen.

Kompetensutmaningen löses inte enbart genom att rekrytera fler, demografin gör att arbetskraften inte kommer att räcka till. Men genom att förändra arbetssätt och ta tillvara de befintliga medarbetarna kan behoven av fler anställda minska, menar Sveriges kommuner och regioner (SKR) som tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen i sin rapport, 2022 och att prioritera arbetsmiljöarbetet är en av strategierna. Denna studie har gjorts i samarbete med Bemanningseenheten i Nordost och Bemanningseenheten i Sydvest och studiens syfte var att förbättra kunskapen om i hur de timavlönade upplevde sin psykosociala arbetsmiljö när det var ute på sina pass. Målet med studien var att få kunskap om de timavlönades upplevelser av sin arbetsmiljö baserat på de åtta friskfaktorer som Suntarbetsliv forskat fram.

823 timavlönade fick webbenkäten och 207 svarade under en svarsperiod om drygt 10 dagar. I resultatet framkommer tydliga tendenser på att de timavlönade upplever stolthet i sin roll och att de ges möjlighet till inflytande, utveckling och lärande när de är på sina pass. Det indikerar på friskfaktorer såsom att känna delaktighet och ges inflytande. Men i resultatet framkommer även tendenser om upplevelser av att en rättvis och transparent organisation kan förbättras. Likväl kan balansen mellan krav, resurs och att kunna koppla bort jobbtankar på fritiden förbättras med stöd av friskfaktorn systematiskt arbetsmiljöarbete.

För att kunna lösa utmaningen med den arbetsrelaterade ohälsan måste en förflyttning av perspektiv ske från individnivå till att skapa förutsättningar för god arbetsmiljö på organisatorisk nivå. Vi är varandras arbetsmiljö, därför ansvarar vi både för vår egen och kollegornas trivsel, säkerhet och hälsa.

Inledning

Välfärdens kompetensförsörjningsutmaning är en av de viktigaste frågorna för Sveriges kommuner och regioner (SKR). I sin prognos visar SKR att antalet personer över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent fram till år 2031, vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent under samma period.

Kompetensutmaningen kommer inte kunna lösas enbart genom att rekrytera fler, arbetskraften räcker inte till. Vidare poängteras att mer än var tredje anställd i äldreomsorgen är utrikesfödd och ungefär hälften av ökningen av sysselsatta behöver välja vård och omsorgsycket i kommuner till följd av demografin. Genom att förändra arbetssätt och ta tillvara de befintliga medarbetarna kan behoven av fler anställda minska, menar SKR som tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen i rapporten, publicerad 2022.

Likaså ökar den arbetsrelaterade ohälsan i Sverige enligt StratSAM-strategisk samverkan i offentlig sektor, ett forskningsprojekt finansierat av AFA (Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag). Kunskaper i hur chefer och medarbetare kan arbeta mer med den organisatoriska arbetsmiljön behöver stärkas för att kunna skapa en hållbar arbetsmiljö, menar Ewa Wikström, projektledare för StratSAM på Göteborgs universitet.

Redan under 1990-talet ökade antalet sjukfall på grund av ökade krav och minskade resurser inom välfärdstjänster. Tre decennier senare kvarstår denna strukturella problematik inom välfärdssektorn. Tidigare studier har visat att kontaktyrken utan krav på högskoleutbildning, exempelvis undersköterskor påverkas av den negativa stressen inom välfärdstjänsterna. Tecken på hur väl arbetsplatsen fungerar, såsom kvalitetsaspekter, personalomsättning och rekryteringsmöjligheter är således viktiga indikatorer att följa, poängterar Försäkringskassan i sin lägesrapport- Psykisk ohälsa i arbetslivet, 2023.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ingår både den fysiska- och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och dessa hänger ihop. Om vi förmår oss att se helheten, kan rätt åtgärder vidtas och arbetsmiljön förbättras. Med de orden inleds Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS:en 2015:4 om organisatorisk- och social arbetsmiljö- Hållbart arbetsliv, som trädde i kraft år 2015. Organisatorisk- och social arbetsmiljö handlar om hur arbetet är ordnat, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Men även hur vi samspelar med och hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss på arbetet, såsom medarbetare och chefer.

En god arbetsmiljö för framtiden

I Regeringens skrivelse 2020/21:92, "En god arbetsmiljö för framtiden" belyses regeringens långsiktiga politiska inriktning om arbetsmiljöstrategier för 2021-2025. Ingen ska behöva arbeta i en miljö där kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer. I skrivelsen framkommer bland annat att många brister i arbetsmiljön handlar om försämrade arbetsvillkor och att personer med osäkra anställningar ofta saknar den trygghet som krävs för att våga påtala arbetsmiljöbrister.

Välfärden står inför kompetensförsörjningsutmaningar och ökande kostnader på grund av demografiska förändringar. Men det systematiska arbetsmiljöarbetet ska även synliggöra friskfaktorer, det som gör arbetet meningsfullt. Enligt en arbetsmiljöstudie gjord av SCB, 2019 på uppdrag av Arbetsmiljöverket, AMV framkom att medarbetare inom kommuner upplever att de har meningsfulla och engagerande arbeten, det är en tillgång för välfärdens arbetsgivare likaså att arbeta hälsofrämjande och utgå från friskfaktorer.

I en föränderlig värld är nyckeln att förstå, respektera varandra och visa medmänsklighet mot andra men även sig själv. Det är helt avgörande för att skapa effektiva och hållbara organisationer, där människor mår bra, menar J. Flanke, VD för HR-föreningen och professor Stefan Einhorn, i en artikel publicerad, 202401 i Prevent's tidskrift Arbetsliv.

Det handlar om goodwill

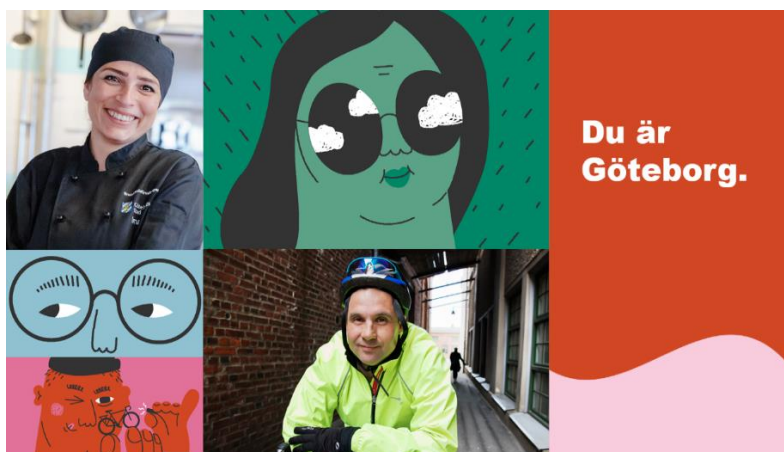
Det handlar om goodwill och kopplat till allmänhetens förtroende att i framtiden kunna rekrytera personal, menar Agneta Jönk, avdelningschef Avdelningen för arbetsgivarfrågor, SKR, i rapporten "ett systematiskt arbetsmiljöarbete främjar verksamhetsutveckling", 2020. Hon poängterar vidare, "På en arbetsplats där omtanke och hjälpsamhet är en norm, förväntar sig medarbetare i hög grad att få sådant beteende återgäldat. Detta är ett beteende och en friskfaktor som förstärker sig själv. Ju större tillit som finns på en arbetsplats, desto större förtroende och omtanke visar man själv. Motsvarande ond cirkel och självförstärkande mekanismer genereras av ryktesspridning och misstänksamhet när det finns misstro och informationsglapp". Vi är varandras arbetsmiljö, därför ansvarar vi både för vår egen och kollegornas trivsel, säkerhet och hälsa, lyfter Agneta Jönk fram i rapporten.

Varför min nyfikenhet väcktes att göra studien

Den årliga medarbetarundersökningen skickas inte ut till tillfälligt anställda i kategorin timavlönade inom Göteborgs stad. Inte heller görs någon enklare form av pulsmätning om deras mående. Detta då anställningsformen är av tillfällig "resurs" karaktär. Men likväl ses dem som en viktig och nödvändig kugge i maskineriet för att verksamheterna inom ÄVO ska kunna leverera fullgod omsorg till vårdtagarna. Men i princip saknas kunskap om hur de timavlönade upplever sin arbetsmiljö, trots att de ofta är anställda mellan 6 mån - 2 år inom Bemanningsenheten.

Med tanke på den stora kompetensförsörjningsutmaningen äldreomsorgen står inför i kombination med demografin så borde vi värna mer om Bemanningsenheternas timavlönade och se dessa inte bara som potentiella medarbetare utan även som potentiella ambassadörer för äldreomsorgen och Göteborgs stad. Men så är inte fallet. Det är först de senaste fem åren som forskare har börjat intressera sig för tidsbegränsat anställda som grupp och hur de upplever sin arbetsmiljö i förhållande till anställningsformen.

Med den bakgrunden väcktes min nyfikenhet att fördjupa mig i Bemanningsenheternas medarbetare, dvs timavlönade. Hur upplever de sin psykosociala arbetsmiljö när de är ute på sina pass och kan Bemanningsenheten genom en webbenkät/pulsmätning få bättre förståelse för deras tillvaro och på så sätt förbättra deras upplevelser av arbetsmiljön tillsammans med verksamheten?



Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO) bildades 2021 och består av drygt 10 000 medarbetare som gemensamt driver verksamheten varje dag. Utmaningarna är många och komplexa. Ambitionen är att göra Göteborg till en föregångsstad, en stad som tillhör alla. En hållbar stad öppen för världen.

Se filmen (ca 2 min) om "Min stad- En hållbar stad öppen för världen."

Lägg markören på länken nedan och tryck ctrl för att följa länken till filmen: [Klicka på länken till filmen Min stad och vårt gemensamma uppdrag.](#)

Fyra Bemanningsenheter (i Nordost, i Sydväst, i Centrum och Hisingen) stöttar upp den ordinarie verksamheten och förser därmed ÄVO sedan 2021 med korttidsvikarier eller sk timavlönade. Bemanningsenheternas centrala funktion är att rekrytera timvikarier/timavlönade till korttidsvakanser i ÄVO's verksamheter och i uppdraget ingår att säkerställa kompetens och kontinuitet. Alla som är fyllda 18 år och gärna med vård- och omsorgsutbildning har möjlighet till korttidsvikarie/timvikariejobb. Det är ett sätt att både locka potentiella kandidater, men även marknadsföra ÄVO som en attraktiv arbetsgivare. Arbetsmiljöansvaret för den timavlönade delas mellan tillhörande Bemanningsenhet och den enhet den timavlönade är placerad hos inom ÄVO. Ett ansvar som inte kan förhandlas bort utan bygger på ett gott samarbete. Det dagliga arbetet ska utföras på ett säkert sätt och i en god arbetsmiljö, enligt 3 kap 12§ Arbetsmiljölagen (AML).

Bemanningsenheten i Nordost och Sydväst

Jag har valt i min studie att begränsa mig till två Bemanningsenheter, dvs BE-enheten i Sydväst och BE-enheten i Nordost. BE-enheten i Sydväst har vid dagens datum 501 timavlönade och BE-enheten i Nordost, 322 och således totalt 823 timavlönade. Varav ca 500 är anställda inom Vård- och omsorgboende (VoB) inriktningen och ca 300 inom hemtjänst (Htj) inriktningen. Under en vecka får BE-enheten in mellan 200-400 beställningar inom VoB och mellan 200-300 beställningar inom Htj. Antal beställningar/månad varierar kraftigt och är till viss del säsongsberoende, då beställningsbehovet varierar beroende på sjukfrånvaro- och vård av barnperioder.

Bemanningsenheterna har hög omsättning av timavlönade, vilket hör till anställningsformen. Under drygt en månad anställs mellan 20-40 timavlönade och lika många avslutas på grund av olika orsaker såsom att man fått annat jobb, inte som man tänkt sig, flyttar till annan ort, studierna för den timavlönade tar överhand, andra orsaker, etc. Oftast är den timavlönade kopplad till mellan 3-5 enheter, antingen inom VoB eller inom Htj. Att bli kopplad till antingen VoB eller Htj, grundar sig bla i den timavlönades intresse för den ena eller den andra inriktningen och om hen har vård-eller omsorgsutbildning, tidigare erfarenhet inom service el vårddyrket och/eller om hen innehar körkort och/eller kan cykla. Om hen har det sistnämnda, kopplas hen med fördel till Htj-inriktningen, då kompetensbristen är som störst inom Htj-verksamheten.

För att lättare nå ut och förbättra kommunikationen till sina medarbetare startade BE-enheterna upp introduktionstillfällen, där medarbetare bjuds in att delta på plats istället för tidigare via teamsintroduktion. Dels vill man stärka upp medarbetarnas tillhörighet, men även dels för att kunna ge dem bättre förutsättningar i form av rättigheter och skyldigheter i sin roll som timavlönad. Vid varje introduktionstillfälle inleder och presenterar sig även BE-enhetens chef för gruppen och hälsar dem välkomna. Därtill har BE-enheten i Nordost och Sydväst sedan förra året, 2023 börjat med utskick av nyhetsbrev månadsvis med aktuell information.

En Vikariehandbok har även uppdaterats med information om riktlinjer, rutiner om vad den timavlönade behöver veta inför sitt uppdrag.

De regelbundna uppföljningssamtalen via telefon som är kopplade till antal arbetade LAS (Lagen om anställningsskydd)- dagar, har också varit ett sätt att hålla bättre kontakt med den timavlönade, men också i syfte att i tidigt skede fånga upp ev intresse av att vilja utbilda sig inom vårddyrket.

Se filmen (ca 1 min) om "Nu söker vi fler människokännare- Sök jobb som undersköterska. Du är Göteborg"
Lägg markören på länken nedan och tryck Ctrl för att följa länken till filmen: [Filmen. Nu behöver vi fler människokännare-Sök jobb som undersköterska. Du är Göteborg](#)

Syfte

Syfte med studien är att förbättra kunskapen för Bemanningsenheterna i Nordost och Sydväst i hur de timavlönade upplever sin psykosociala arbetsmiljö.

Målet

Målet med studien är att få kunskap om hur friskfaktorer kan påverka de timavlönades upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Tidigare forskning om timavlönades upplevelser

Varje aktivitet i arbetet, varje förmedlad attityd på arbetsplatsen och intryck från arbetsdagen kan påverka medarbetarens hälsa, men genom att arbeta systematiskt med arbetsmiljön kan verksamheten förebygga ohälsa. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) förbättras trivseln, engagemanget, arbetsförhållanden och kvalitén, vilket förebygger ohälsa och gör det lättare att både behålla och rekrytera personal, skriver Arbetsmiljöverket i sin "Guide till bättre arbetsmiljö". Arbetsmiljön har således ekonomiska aspekter och kan ge både negativa konsekvenser i form av kvalitetsförsämringar, sjukskrivningar, felaktiga beslut, ökad arbetsbelastning men kan också ge positiva effekter i form av trivsel med chef och kollega, förståelse för helheten, få utvecklas och lära nytt i arbetet. För att få en förståelse för ev förekommande arbetsmiljörisker som finns i verksamheten är enkätundersökning en metod.

SAM gäller för alla arbetsgivare och omfattar alla arbetstagare, oavsett anställningsform och omfattar hela verksamheten och bygger på samarbetet mellan chef och medarbetare enligt AFS 2001:1,1§. Vidare har chefer en avgörande betydelse för arbetsmiljön, AFS 2001:1,6§, vilket förutsätter att ansvarig chef har goda insikter i hur medarbetare reagerar i olika hälsomässiga situationer vid ex hög arbetsbelastning, kränkande särbehandling och vad det kan leda till. Varje metod för att undersöka arbetsmiljön ex intervjuer, stående punkt på APTmöten eller mätning i form av enkätundersökning kan synliggöra ev strukturella skillnader, såsom ex tillfälliga arbetstagare och på så sätt bidra till ett nytt perspektiv.

Att våga och kunna ta upp problem

Föreskriften organisatorisk- och social arbetsmiljö, AFS:en 2015:4 reglerar vad som är centralt för att förebygga ohälsa medan föreskriften SAM tydliggör tillvägagångssättet hur och *alla* arbetstagare, oavsett anställningsform såsom tillsvidare, vikarier och timanställda /timavlönade omfattas således. Den fysiska- och den psykosocial arbetsmiljön hänger ihop. Med stöd av AFS:en 2015:4 kan ohälsosam arbetsbelastning, samarbetsproblem /konflikter, kommunikation och kränkande särbehandling stävjas och på sätt motverka ex sömnstörningar, nacke- och ryggproblem, hjärt- och kärlsjukdomar. Vissa arbeten har också blivit mer psykiskt krävande och iom det behövs förebyggande åtgärder i form av ex kollegialt stöd och möjlighet till återhämtning. Riskfaktorer såsom resursbrist, bemanning, handlingsutrymme, delaktighet, ledarskap, samarbeten, kompetens, återkoppling och kränkande särbehandling är därmed lika viktiga att uppmärksamma. Att våga och kunna ta upp problem, ses därmed också som en resurs enligt AFS:en 2015:4.

Förflyttning av perspektiv

För att kunna lösa utmaningen med den arbetsrelaterade ohälsan måste en förflyttning av perspektiv ske från individnivå till att skapa förutsättningar för god arbetsmiljö på organisatorisk nivå. Det kräver ett processinriktat arbetssätt och ett organisatoriskt perspektiv vill StratSAM, ett forskningsprojekt för strategisk samverkan i offentlig verksamhet tydliggöra. Chefskapet, är ett verktyg från Suntarbetsliv som bygger på chefios, ett omfattande forsknings- och utvecklingsprojekt. Chefios hypotes grundar sig i vilka förutsättningar en chef behöver ha som leder till en god arbetsmiljö och välfungerande verksamhet. Beroende på hur organisationen (struktur) och individ samverkar påverkar det hur medarbetare uppfattar sin arbetsmiljö och hur deras hälsa påverkas samt resultat av deras arbetsinsats.

Jobben inom kommuner är viktiga och meningsfulla, men det som engagerar kan samtidigt vara påfrestande.

Därför behöver kommuner prioritera arbetsmiljöarbetet för att möta kompetensutmaningen för att bli attraktiva arbetsgivare, menar SKR i sin rapport "Prioritera arbetsmiljöarbetet, en strategi för välfärdens kompetensförsörjning", 2021.

Rekommendationen från SKR är att förstärka stoltheten över jobbet och uppmärksamma de goda resultaten. Gör även medarbetarna delaktiga och låt dem vara med och utveckla verksamheten. Vidare understryks att välfärdsjobb är psykiskt utmanande och påverkas av relationer, samarbeten och möten mellan människor, vilket gör den svårare att mäta då faktorer som bra stämning, arbetsglädje och balans mellan yttre

och krav i förhållande till kontroll över situationen påverkar den psykosocial arbetsmiljön.

Inom kommunen blir detta särskilt tydligt, då många medarbetare ska fungerar tillsammans i arbetslaget och med sin chef, men också fungera med brukare, anhöriga etc. Det skapar stress och känslor av otillräcklighet. En tydlig och närvarande chef som låter sin medarbetare växa, skapar engagemang och arbetsglädje är därför en viktig faktor. Enligt SCB, arbetsmiljöundersökning, 2013 konstaterades dock att varannan medarbetare inom kommunen inte kunde koppla bort tankarna på jobbet på fritiden.

Chefens makt över måendet

Enligt en studie gjord på 3400 personer om chefens makt över måendet visade sig att 70% anser att deras chef påverkar deras psykiska hälsa. Chefer kan utdela belöningar eller bestraffningar och skapar på så sätt olika förutsättningar för sina medarbetare menar C. Lornudd, leg psykolog och medicine Dr vid Mälardalens universitet. Det är därför av vikt att chefen är medveten om sin påverkan. Otrygga anställningsformer gör medarbetaren rädd för att inte vara tillräckligt produktiv eller berätta hur man mår, men för att våga berätta krävs ömsesidigt förtroende, betonar C. Lornudd i en artikel i Chefstidningen, 2023, nr7.

År 2021 kom AMV's rapport, där man för första gången samlat in uppgifter om underökningsdeltagarnas födelseland. Rapporten visade att utrikesfödda upplever sig ha sämre arbetsmiljö än sysselsatta födda i Sverige. Det gäller både den organisatoriska och sociala. Bland annat är andelen som säger att de utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen dubbelt så stor bland utrikesfödda personer. Utrikesfödda arbetar oftare inom vissa typer av serviceyrken, såsom vård och omsorg, uthyrning och andra stödtjänster och där tidsbegränsade anställningar och jobb med lägre krav på utbildning är ofta förekommande.

I AMV rapport "Arbetsmiljön 2017" framkommer att personer med tillfällig anställning arbetar under bristfälliga arbetsvillkor. Rapporten, som för första gången undersöker "hur tillfälligt anställda mår" redovisar också att 60 procent av de tillfälligt anställda inte har någon makt över när arbetsuppgifter ska utföras och riskerar att drabbas av sjukdomar relaterade till stress. 30 procent av de fast anställda upplever samma problem. En annan faktor som skiljer anställningsformerna åt är att många med tillfällig anställning är oroliga över att få mindre timmar eller bli uppsagda.

Enligt en forskning från Karolinska institutet, 2020 som bygger på en enkätundersökning med 400 visstidsanställda, mår personerna som innehar timanställning (eller sms-anställningar) ofta sämre och råkar oftare ut för arbetsolyckor jämfört med andra visstidsanställda, som till exempel vikarier. Theo Bodin, forskningsledare för undersökningen

menar att anställningsformen i sig inte är avgörande. Det som påverkar hälsan är faktorer som att kunna planera sitt liv och sin ekonomi, att veta när man ska jobba och kan ha ett socialt liv och att känna sig delaktig på jobbet. Det är vanligast med timanställningar upp till 25 års ålder, men att denna typ av anställningar ökar bland de äldre. Ohälsan ökar även för dem som är kvar i tillfälliga anställningar i flera år.

Teori

”Friskfaktorer kan definieras som förhållanden som påverkar arbetsmiljön på så sätt att de främjar hälsa och bidrar till att arbetstagare vidmakthåller sin hälsa och kan arbeta och uppfylla sina och arbetets mål över tid.”

Åtta friskfaktorer som främjar en bra arbetsplats

Suntarbetslivs friskfaktorer bygger på forskning. Mellan år 2018–2022 drevs ett projekt inom Suntarbetsliv, kallat resursteamet, finansierat av AFA försäkring. Inledningsvis undersöktes vad som behövdes för att få ner sjuktalen bland arbetstagarna och där friskfaktorer kom att användas som främjande åtgärder. Om arbetsmiljön är bra på arbetsplatsen stannar medarbetarna och blir ambassadörer. Det skapas positiva rykten, vilket lockar nya att söka anställning och uppdrag där. Resursteamet konstaterade således åtta faktorer, på organisatorisk nivå som främjar en bra arbetsplats. Det kan säkerligen variera från verksamhet till verksamhet men forskningen påvisade ett antal områden av särskild betydelse, vilket kom att benämnas friskfaktorer och de är:

Åtta friskfaktorer

- | | |
|--|---|
| 1 Ledarskap
Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap. | 5 Rehabiliteringsarbete
för lång- och korttidssjukfrånvaro. Det finns kunskap, överblick och rutiner i organisationen. Tidiga signaler på ohälsa fångas upp. |
| 2 Delaktighet
Det finns möjlighet att påverka beslut och system för att föra synpunkter vidare. | 6 Rättvis och transparent organisation
Arbetsplatsen uppfattas som rättvis genom att regler och värderingar omfattar alla och ingen särbehandling. |
| 3 Kommunikation och återkoppling
En välutvecklad kommunikation och återkoppling mellan chef och medarbetare. | 7 Kompetensutveckling hela karriären
Medarbetare uppmuntras att pröva nya arbetsuppgifter och skaffa ny kompetens, till exempel vid utvecklingssamtal. |
| 4 Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
Det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl integrerat i den dagliga verksamheten. | 8 Prioritering av arbetsuppgifter
Vid hög arbetsbelastning får medarbetare hjälp att prioritera. |

Källa: Suntarbetsliv.

Prioritera arbetsmiljöarbetet 25

Metod och urval

Jag har valt att göra en Webbenkät i IForm, en kvantitativ metod som skulle kunna jämföras med en temperaturmätning om de timavlönades upplevda arbetsmiljö. Valet av metod underlättade för ändamålet, då jag dels enklare kunde nå ut till flera, den var anonym och kanske därmed större benägenhet att svara, dels då tidsaspekten för min studie var begränsad och krävde snabb databearbetning. Valet av metod grundar sig även i att Bemanningsenheten har önskat förbättra kommunikationen med sina medarbetare och webbenkät/pulsmätning som metod är ett sätt att titta närmare på status vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. På så sätt hoppas Bemanningsenheten få fram vad som fungerar, vad som kan förbättras och hur ohälsa kan förebyggas. Metoden är även ett sätt att dra nytta av och investera i medarbetarnas engagemang för att på så sätt skapa fler ambassadörer och bygga upp ett attraktivt arbetsgivarvarumärke.

Studien bygger på webbenkät, bestående av slutna frågeställningar som har skickats ut till samtliga timavlönade i BE Nordost och i BE Sydvest. Att jag endast valde slutna frågor grundar sig i tidsaspekten för min studie. Utskicket av enkäten gjordes via mail, anonymt till de timavlönades angivna mailadresser i systemet Timecarepool. Enkäten skickades ut, tisdag 13 februari, 2024 till totalt 823 timavlönade med slutdatum för deltagande, söndag 25 februari, 2024. Två påminnelseutskick skickades ut och totalt antal registrerade svar blev 207, vilket motsvarar en svarsfrekvens på ca 25%.

Enkätkonstruktion

Valet av påstående för varje fråga enligt en femgradig skala ("stämmer inte alls", "stämmer lite", "stämmer delvis", "stämmer ganska bra", "stämmer helt") föll sig naturligt, då respondenten skulle få det enklare att välja samt att det skulle vara mer användarvänligt i hur frågorna skulle besvaras. Att göra en användarvänlig enkät syftade även till att förenkla ifyllnad av svar med hjälp av ett användarvänligt språk, men även att förhoppningsvis förbättra svarsfrekvensen. De timavlönade som målgruppen ingår inte i Göteborgs stad årliga medarbetarundersökningar såsom ordinarie personal gör, vilket gjorde att denna enkätundersökning var en helt ny företeelse för dem inom Göteborgs stad.

Enkäten består av fyra avsnitt med 26 frågepåståenden, kopplade till sex av åtta friskfaktorer.

I avsnitt 1) hanteras bakgrundsuppgifter såsom den timavlönades ålder, hur länge den timavlönade varit anställd för BE-enheten. Om de arbetar för VoB eller Htj-inriktningen samt hur ofta, dvs antal pass/veckan hen arbetat för BE-enheten.

Därefter kommer tre avsnitt som hanterar upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön baserat på friskfaktorer.

Avsnitt 2) Möjligheter att påverka: Kommunikation och återkoppling:

Upplevs samtalsklimatet som öppet och tillåtande mellan kollegor och chef på enheten. Ges återkoppling såsom ex att man lyssnar på varandra och ger varandra bekräftelse. Finns möjlighet att uttrycka åsikter utan att det blir personligt.

Delaktighet och inflytande: Upplever den timavlönade möjligheter till inflytande och delaktighet såsom att bli lyssnad på, kunna bidra och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. *Prioritering av arbetsuppgifter:* hur upplevs balans mellan resurs och krav. Ges möjlighet till återhämtning.

Avsnitt 3) Upplevelser av arbetet som timavlönad: Rättvis och

transparent organisation: Upplevs organisationen som schysst såsom att den timavlönade upplever rättvisa, tydliga roller och där värdegrunder är kända och följs. Upplevs tillit mellan medarbetare och chef samt BE-enhet. *Kompetensutveckling hela livet:* ges möjlighet till att lära nytt, utveckling, kompetensutbyte. Medarbetare lär av varandra. *Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap:* Upplevelser av tillit, stöd och visas bekräftelse av chef.

Avsnitt 4) Trivsel med arbetskollegor. Hur upplevs kommunikationen och delaktighet.



Se filmen (ca 3 min) ” Därför går jag till jobbet- sjuksköterska inom ÄVO ”. Lagg markören på länken nedan och tryck Ctrl för att följa länken till filmen: [Filmen Därför går jag till jobbet, sjuksköterska- ÄVO. Vi är Göteborg](#)

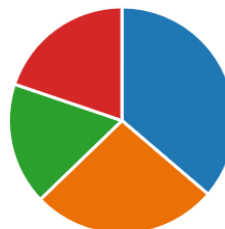
Resultat

Bakgrund och svarsfrekvenser

1. Först kommer ett par frågor om dig!

Hur gammal är du?

18-24 år	75
25-39 år	55
40-55 år	36
56 + år	41



18-24 år	75	36%
25-39 år	55	27%
40-55 år	36	17%
56 + år	41	20%

Flest svarande är mellan 18-24 år. Sammantaget är drygt 60% av de timanställda i åldersgruppen, 18-39år.

2. Vilken inriktning arbetar du inom idag?

Hemtjänsten/ Htj	62
Vård- och omsorgsboende/VoB	145



Hemtjänsten/ Htj	62	30%
Vård- och omsorgsboende/VoB	145	70%

70 % av de svarande arbetar idag inom vård- och omsorgsboenden (VoB) och 30% inom Hemtjänsten. Fördelningen stämmer väl överens för både i BE i Nordost och BE i Sydväst är antal timanställda större inom VoB än inom Htj.

3. Hur länge totalt har du varit anställd som timvikarie för Äldreomsorgen/ÄVO inom Göteborgs stad?

0-5 månader	35
6-11 månader	65
1-2 år	70
3+ år	37



0-5 månader	35	17%
6-11 månader	65	31%
1-2 år	70	34%
3+ år	37	18%

Drygt 3/5 av de svarande har arbetat som timvikarie i mellan 6 mån- 2 år. Även här stämmer fördelningen bra enligt noteringar i personalsystemet. De flesta timanställda är anställda upp till ca 1-2 år och detta enligt LASreglerna.

4. Hur ofta ungefär per vecka har du arbetat som timvikarie de senaste 12 månaderna?

Inte alls de senaste 12 veckorn...	6
Inte varje vecka	45
1-2 dagar per vecka	81
3-4 dagar per vecka	70
5 dagar per vecka	5



Inte alls de senaste 12 veckorna (3 månaderna) eller fler	6	3%
Inte varje vecka	45	22%
1-2 dagar per vecka	81	39%
3-4 dagar per vecka	70	34%
5 dagar per vecka	5	2%

Drygt 3/5 av de timavlönade arbetar antingen, 1-2dagar/vecka alt 3-4 dagar/vecka vilket stämmer bra överens med BE-enhetens villkor och önskan om kontinuitet för verksamheten.

5. Nu vill vi veta om dina möjligheter att påverka!

Jag ges bra möjligheter att kunna påverka hur, ex i vilken ordning mitt arbete ska göras som timvikarie.



Stämmer inte alls	15	7%
Stämmer lite	27	13%
Stämmer delvis	52	25%
Stämmer ganska bra	68	33%
Stämmer helt	45	22%

45% anser att det stämmer inte alls, stämmer lite eller delvis medan 55% anser att det ganska bra eller stämmer helt.

6. Jag känner mig uppskattad och blir bekräftad/lyssnad på av ordinarie kollegor på enheten



Stämmer inte alls	12	6%
Stämmer lite	21	10%
Stämmer delvis	40	19%
Stämmer ganska bra	64	31%
stämmer helt	70	33%

3/5 upplever att det stämmer ganska bra eller stämmer helt, medan 1/5 upplever att det inte stämmer eller stämmer lite vad gäller återkoppling i form av bekräftelse/bli lyssnad på.

7. Jag känner mig uppskattad och blir bekräftad/lyssnad på av chef på enheten

Stämmer inte alls	25
Stämmer lite	26
Stämmer delvis	27
Stämmer ganska bra	71
stämmer helt	58



Stämmer inte alls	25	12%
Stämmer lite	26	12%
Stämmer delvis	27	13%
Stämmer ganska bra	71	34%
stämmer helt	58	28%

4/5 upplever att de blir uppskattade/blir bekräftade av chef, medan 1/5 upplever att det stämmer inte alls.

8. Jag får ofta höra beröm av mina arbetskollegor ute på enheterna för mina goda insatser

Stämmer inte alls	14
Stämmer lite	14
Stämmer delvis	39
Stämmer ganska bra	69
stämmer helt	71



Stämmer inte alls	14	7%
Stämmer lite	14	7%
Stämmer delvis	39	19%
Stämmer ganska bra	69	33%
stämmer helt	71	34%

Övervägande del av de timavlönade upplever till 67% att det stämmer helt eller ganska bra medan, 14% anser att det inte stämmer alls eller stämmer lite.

9. Jag får ofta höra beröm av chef ute på enheterna för mina goda insatser

Stämmer inte alls	43
Stämmer lite	29
Stämmer delvis	36
Stämmer ganska bra	64
stämmer helt	35



Stämmer inte alls	43	21%
Stämmer lite	29	14%
Stämmer delvis	36	17%
Stämmer ganska bra	64	31%
stämmer helt	35	17%

Nästan hälften, 48% av de svarande upplevde att de ges beröm av chef, men 35% anser att det inte ges eller ges lite.

10. Har det hänt att du har tackat nej till pass på enhet eller enheter på grund av dina upplevelser av ex ickebemötande eller dåligt bemötande av ordinarie personal

Stämmer inte alls	117
Stämmer lite	23
Stämmer delvis	13
Stämmer ganska bra	18
stämmer helt	36



Stämmer inte alls	117	57%
Stämmer lite	23	11%
Stämmer delvis	13	6%
Stämmer ganska bra	18	9%
stämmer helt	36	17%

Drygt 3/5 av de svarande upplever att det inte stämmer, men drygt 2/5 upplever att det stämmer lite till stämmer helt.

11. Jag kan eller vågar fritt säga vad jag som timvikarie tycker, känner och tänker om min fysiska arbetsmiljö, ex tunga lyft och/eller psykosocial arbetsmiljön, ex om socialt stöd vid jobbiga händelser/avvikelser, eller tidsbrist eller hög stressnivå på de enheter jag varit på.



Stämmer inte alls	22		12%
Stämmer lite	24		11%
Stämmer delvis	43		21%
Stämmer ganska bra	58		28%
stämmer helt	60		29%

Tydligt är att övervägande del med drygt 70% upplever att det stämmer ganska bra till stämmer inte alls medan bara 30% upplever att det stämmer helt.

12. Om du på fråga 11, svarat: Stämmer inte alls eller stämmer lite eller stämmer delvis eller stämmer ganska bra önskar vi veta på denna fråga: Är du rädd för att bli förlöjligad eller få höra nedsättande ord eller ges kränkande gester/tecken/miner eller liknande eller känna oro för min anställning eller upplever att jag som timvikarie inte är lika mycket värd som ordinarie anställda?



Stämmer inte alls	101		49%
Stämmer lite	29		14%
Stämmer delvis	32		15%
Stämmer ganska bra	16		8%
stämmer helt	29		14%

49%, nästan hälften av de svarande upplever att det inte stämmer alls, medan lite mer än hälften, 51% svarar att det stämmer lite, till att det stämmer helt.

13. Har det hänt dig att det förekommer mobbning eller annorlunda bemötande, ex bli förlöjligad eller förminskad/förnedrad/kränkt eller få höra nedsättande ord eller ges kränkande gester/miner eller liknande mot dig som timvikarie?



Stämmer inte alls	128		62%
Stämmer lite	29		14%
Stämmer delvis	19		9%
Stämmer ganska bra	13		6%
stämmer helt	18		9%

Drygt 3/5 upplever att det inte stämmer alls, medan drygt 2/5 upplever att det stämmer lite till att det stämmer helt.

14. Vidare vill vi veta hur du upplever ditt eget arbete!

Jag känner mig stolt över att vara timvikarie för den bemanningsenhet jag hör till i dagsläget.



Stämmer inte alls	4		2%
Stämmer lite	10		5%
Stämmer delvis	24		12%
Stämmer ganska bra	56		27%
stämmer helt	113		56%

Nästan 4/5 upplever stolthet över att vara timvikarie, medan 1/5 inte har samma upplevelser.

15. Jag upplever att Bemanningsenheten ger mig bra förutsättningar ex information om mina arbetsvillkor/rutiner/kontaktuppgifter, etc i min roll som timvikarie



Stämmer inte alls	12	6%
Stämmer lite	8	4%
Stämmer delvis	34	16%
Stämmer ganska bra	65	31%
stämmer helt	88	43%

Nästan 3/ 4 upplever bra kommunikation, att det ges återkoppling och att Bemanningsenheten upplevs som rättvis och transparent, vilket återspeglas som friskfaktorer. Medan drygt 1 /4 upplever att det kan förbättras.

16. Jag upplever att jag kan/gärna får kontakta min Bemanningsenhet om jag vill berätta/meddela dem om jobbiga händelser, ex ev brister eller avvikelser som inträffat på jobbet/pass jag varit på.



Stämmer inte alls	16	8%
Stämmer lite	17	8%
Stämmer delvis	24	12%
Stämmer ganska bra	53	26%
stämmer helt	97	47%

Även här visar sig att drygt 3 /4 av de svarande upplever bra kommunikation, återkoppling, delaktighet och som återspeglas som friskfaktorer, men kan förbättras för 1/4 av de svarande.

17. Jag ges uppgifter som även ordinarie anställda kollegor utför på jobbet



Stämmer inte alls	20	4%
Stämmer lite	9	10%
Stämmer delvis	32	15%
Stämmer ganska bra	63	30%
stämmer helt	83	40%

Hela 70% av de svarande upplever att det stämmer ganska bra eller stämmer helt, medan 14% upplever att det inte stämmer alls eller stämmer lite.

18. Jag ges möjlighet av ordinarie anställda kollegor att lära mig nya arbetsuppgifter på jobbet.



Stämmer inte alls	19	9%
Stämmer lite	13	6%
Stämmer delvis	35	17%
Stämmer ganska bra	76	37%
stämmer helt	64	31%

68% upplever att det stämmer helt eller ganska bra, medan 15% att det stämmer inte alls eller stämmer lite

19. Jag har stora/bra möjligheter att visa vad jag kan på jobbet



Stämmer inte alls	3	1%
Stämmer lite	10	5%
Stämmer delvis	31	15%
Stämmer ganska bra	68	33%
stämmer helt	95	46%

Nästan 4/5 upplever att det stämmer helt eller stämmer ganska bra medan knappt 1/5 upplever att det inte stämmer alls eller stämmer lite.

20. Jag känner mig som en i arbetsgruppen, ex blir hälsad på eller bemöts med respekt eller blir tillfrågad som alla andra av ordinarie anställda kollegor



Stämmer inte alls	9	4%
Stämmer lite	15	7%
Stämmer delvis	33	16%
Stämmer ganska bra	64	31%
stämmer helt	86	42%

Drygt 3 / 4 upplever att det stämmer helt eller ganska bra, medan drygt 1 / 4 upplever att det inte stämmer alls, stämmer lite eller delvis.

21. På min lediga tid kan jag släppa tankarna på jobbet om jag ex kommer få nytt pass kommande/nästa dag, vecka eller månad



Stämmer inte alls	39	19%
Stämmer lite	24	12%
Stämmer delvis	32	15%
Stämmer ganska bra	62	30%
stämmer helt	50	24%

Drygt 1 / 4 upplever att det stämmer helt, medan 3 / 4 upplever att det stämmer ganska bra, delvis, stämmer lite eller stämmer inte alls.

22. På min lediga tid kan jag släppa tankarna på jobbet när någon fysiskt- (ex ramlat, blivit slagen) eller psykosocial (ex fått dåligt bemötande, ej blivit hälsad på) jobbig händelse eller avvikelse har inträffat.



Stämmer inte alls	36	17%
Stämmer lite	21	10%
Stämmer delvis	46	22%
Stämmer ganska bra	50	24%
stämmer helt	54	26%

Nästan 1/3 av de svarande upplever att det stämmer helt, medan 2/3 upplever att inte det inte stämmer, stämmer lite till stämmer delvis eller ganska bra.

23.Här vill vi veta hur du trivs med dina arbetskollegor!

Jag gillar mina kollegor

Notering: Frågan är svår att mäta, då vad baseras "gilla" på. Frågan utgår därmed.

24.Mina arbetskollegor bryr sig om mig

Stämmer inte alls	10
Stämmer lite	21
Stämmer delvis	43
Stämmer ganska bra	75
stämmer helt	58



Stämmer inte alls	10	5%
Stämmer lite	21	10%
Stämmer delvis	43	21%
Stämmer ganska bra	75	36%
stämmer helt	58	28%

64% upplever att det stämmer helt eller stämmer ganska bra, medan 15% upplever att det stämmer inte alls eller stämmer lite.

25.Jag har fått många vänner på jobbet

Notering: Frågan är svår att mäta, då vad baseras "många" på. Frågan utgår därmed.

26.Mina arbetskollegor är snälla eller vänliga mot mig

Stämmer inte alls	4
Stämmer lite	6
Stämmer delvis	48
Stämmer ganska bra	73
stämmer helt	76



Stämmer inte alls	4	2%
Stämmer lite	6	3%
Stämmer delvis	48	23%
Stämmer ganska bra	73	35%
stämmer helt	76	37%

Drygt 3/ 4 upplever att det stämmer helt eller stämmer ganska bra, medan drygt 1/4 upplever att det stämmer delvis, lite eller inte alls.

Analys av resultat

Genom att värdera svaren utifrån friskfaktorer kan vissa tendenser utläsas.

I avsnitt 1) kan utläsas att de flesta anställda inom de två Bemanningsenheterna är i ålderskategorin 18-39 år. Fördelningen i ålder var tydligt, vilket stämmer bra överens med tidigare forskning som Karolinska institutet gjorde, 2020 att anställningsformen timanställd var vanligast upp till 25-års åldern. Min reflektion är att denna kategori borde vara viktig att värna om som ambassadörer med tanke på kompetensförsörjningsutmaningen och Bemanningsenheten som en kompetensförsörjningskanal. 3/5 av de svarande är anställda under period om mellan 6 mån - 2 år, vilket ger indikationer på att timavlönade trivs i rollen och att längden på anställningstiden kan ge BE-enheten värdefull information att arbeta vidare med.

I avsnitt 2) Möjligheter att påverka. Något fler än hälften upplever att det ges bra möjligheter att påverka sitt arbete och övervägande del ges beröm av kollegor. Men knappt hälften får höra beröm och lite mer än 1/3 upplever att det saknas återkoppling efter gjorda insatser av chef, vilket påvisar att kommunikation och återkoppling av chef kan förbättras.

3/4 upplever bra kommunikation med Bemanningsenheten och att de känner sig delaktiga och ges återkoppling, medan 1/4 upplever att friskfaktorn kommunikation och återkoppling kan förbättras även här.

Nästan 4/5 upplever att de ges goda möjligheter till inflytande och att få bidra, men vad gäller balansen mellan arbete och fritid upplever drygt 3 / 4 att de inte kan släppa tankarna om jobbet på sin lediga tid. Tydlig tendens om att friskfaktorn, prioritering av arbetsuppgifter, balans mellan krav och resurs samt att friskfaktorn det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet kan förbättras ytterligare. Det stämmer väl överens med arbetsmiljöundersökning av SCB gjord, 2013 där det konstaterades att varannan medarbetare inom kommunen inte kunde koppla bort tankarna på jobbet på sin fritid.

I avsnitt 3) Upplevelser av arbetet: Tydliga tendenser syns att många, drygt 3 / 4 upplever en stolthet i att få vara delaktiga, visa engagemang och ges inflytande, vilket också stämmer väl överens med SKR's rapport och är en viktig friskfaktor att arbeta vidare med och fortsätta att uppmuntra. Tydliga tendenser syns att nästa 70% upplever att de inte vågar lyfta upp arbetsmiljöproblem eller avvikelser, vilket påvisar att friskfaktorer som upplevelser av rättvisa, tillit och delaktighet kan förbättras vad gäller öppet samtalsklimat och kommunikation. I AFS:en 2015:4 poängteras det bla att våga och kunna ta upp problem, ses som en viktig resurs. Det stämmer även väl överens med vad som framkom i Regeringens skrivelse 2020/21:92, "En god arbetsmiljö för framtiden" att bla många brister i arbetsmiljön handlar om försämrade arbetsvillkor och

att personer med osäkra anställningar ofta saknar den trygghet som krävs för att våga påtala arbetsmiljöbrister.

Lite mer än hälften av de svarande upplever orättvisa såsom kränkande särbehandling eller oro för sin anställning vid att lyfta upp ev problem. Friskfaktorer såsom rättvisa, öppet samtalsklimat, sakfrågor hanteras utan att bli personligt, kan förbättras ytterligare enligt tendenserna som framkommit. När arbetet blir mer psykiskt krävande behövs tydliga rutiner och mer uppmärksamhet på ev riskfaktorer, såsom resursbrist, bemanning, delaktighet, ledarskap, samarbeten, återkoppling och kränkande särbehandling enligt AFS:en 2015:4.

I AMV's rapport, 2020 framkom att utrikesfödda upplever sig ha sämre arbetsmiljö än sysselsatta födda i Sverige. Det gäller både den organisatoriska och sociala. Att utgå från AMV's rapport är dock svårt, då jag i min studie inte efterfrågat födelseland, men jag tycker det är värt att notera vad som framkom i rapporten. Drygt 70% upplever att de lär sig nya arbetsuppgifter och ges möjlighet att utvecklas av kollegorna, vilket påvisar på friskfaktorer om att delaktighet, prioritering av uppgifter, samsyn av vad som är viktigt tycks fungera väl för nästan 3/4 av de svarande. Men väl värt att beakta att drygt 1/4 av de svarande inte har samma uppfattning.

3/4 upplever även att det råder tillit, att de blir bemötta med respekt och/eller blir bekräftad som individ, medan 1 /4 upplever att det inte stämmer. Friskfaktorer såsom delaktighet, kommunikation, bra samtalsklimat är tydliga, men kan förbättras ytterligare för 25% av de svarande.

I avsnitt 4) Trivsel med arbetskollegor. Drygt 3/5 av de svarande upplever att kollegorna bryr sig och påvisar på att friskfaktorer såsom kommunikation och återkoppling, delaktighet fungerar, medan drygt 2/5 av de svarande upplever inte har samma uppfattning, vilket påvisar på att friskfaktorn, det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

Likaså upplever 3 /4 av de svarande att kollegorna är snälla eller vänliga, medan 1 /4 upplever att friskfaktorn, kommunikation och återkoppling kan förbättras ytterligare.

Notera att frågorna 23 och 25 är svåra att mäta och utgår därmed.

Egna Reflektioner

Denna webbenkätundersökning, anpassat till Bemanningssenheten timavlönade kring deras upplevelser om sin arbetsmiljö skulle kunna likställas med en webbpulsmätning. Iom att det var allra första gången en webbenkät om deras upplevde arbetsmiljö skickats ut till dem, kan svarsfrekvensen på 25% också vara relevant att beakta. Jag reflekterar även kring de som svarade. Hörde de till den positiva alt negativa medarbetarkategorin?

Med tanke på tidigare forskning om att de med osäkra anställningar ofta saknar den trygghet som krävs för att våga påtala arbetsmiljöbrister, kan den parametern om sanningsenlighet visat sig i svaren? Likaså om svarsfrekvensen varit än högre, hade tendenserna blivit tydligare eller annorlunda? Reflekterar även över hur många timavlönade inom BE Nordost och BE Sydväst som är utrikesfödda, då enligt en undersökning gjord av AMV, 2021 påvisar att utrikesfödda upplever sin arbetsmiljö sämre än inrikesfödda. En annan reflektion jag gör är, hur väl känt är det uti i verksamheten, att det enligt AML råder delat arbetsmiljöansvar och vilar på ett bra samarbete mellan Bemanningssenheten och mottagande enhet?

Både SACO, Kommunal och Suntarbetsliv understryker att chefer behöver goda förutsättningar för att kunna bedriva ett bra arbetsmiljöarbete. Det förutsätter bl a att antalet anställda per chef är rimlig och där chefer ges en tydligare koppling mellan föreskrifterna om SAM och OSA, men även tydlighet i krav på undersökning, åtgärder och framför allt uppföljning. Av de tendenser som framkommit i enkäten, reflekterar jag kring att vår organisation behöver ge förutsättningar för än mer engagemang för att på så sätt uppmuntra till lärande och utveckling. Vidare vårda varumärket och ta vara på de timavlönades stolthet över jobbet, vilket leder till större engagemang och därmed kan fler ambassadörer skapas tror jag. Ge även medarbetare förtroende och fortsätt visa uppskattning, gör dem delaktiga och låt dem vara med och bidra till att utveckla verksamheten.

Referenslista

Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen. Sveriges Kommuner och Regioner, 2022

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete främjar verksamhetsutveckling, SKR, 2020 Agneta Jöhnk, avdelningschef Avdelningen för arbetsgivarfrågor samt Gunnar Sundqvist i samarbete med Anders Westlund, båda utredare på avdelningen

Arbetsmiljöverket. Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/sa-forbatttras-verksamhetens-arbetsmiljo-bok-h455.pdf>

Arbetsmiljöverket. Systematisk arbetsmiljöarbete. AFS 2001:1

Arbetsmiljöverket. Organisatorisk- och social arbetsmiljö, OSA. AFS: 2015:4

StratSAM, Strategisk samverkan samt utvärdering och utveckling av nya arbetssätt inom arbetsmiljö inom offentlig sektor. Finanserats av AFA. Forskningsprojekt bedrivs av forskare från ISM och Göteborgs universitet under 3 år, 2017-2021. Ingibjörg Jonsdottir, Marica Heimdahl, Lisa Björk, Linda Corin, Jonathan Severin, Magnus Åkerström, Ewa Wikström (Göteborgs Universitet), Roy Liff (Göteborgs Universitet)

En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. Regeringens skrivelse 2020/21:92. Stockholm den 11 februari 2021

”Det lönar sig att vara snäll”, J. Flanke, VD för HR-föreningen och professor Stefan Einhorn, i en artikel publicerad, 202401, Prevent’s tidskrift Arbetsliv

Chefoskopet, ett verktyg från Suntarbetsliv som bygger på Chefios, ett omfattande forsknings- och utvecklingsprojekt. Projektet pågick mellan 2008 och 2014 och finansierades av Vinnova, Västra Götalandsregionen och Göteborgs stad

Från risk till frisk – om friskfaktorer i kommuner och landsting och två forskningsprojekt, 2000-talet. Friskfaktorer i offentlig sektor. Professor Magnus Svartengren och professor Eva Vingård

Prioritera arbetsmiljöarbetet, en strategi för välfärdens kompetensförsörjning. En rapport från Arbetsmiljöundersökning genomförd av SCB på uppdrag av AMV, 2019

Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. Rapport 2021:2. Myndigheter i samverkan: Arbetsmiljöverket och Myndigheten för

arbetsmiljökunskap. Erna Zelmin-Ekenhem Generaldirektör,
Arbetsmiljöverket och Nader Ahmadi, Generaldirektör Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Ny fokusrapport, 2021. Utrikesfödda upplever sin arbetsmiljö sämre än
inrikes födda, enligt ett pressmeddelande från AMV, 17 AUGUSTI 2023

Arbetsmiljöverkets rapport "Arbetsmiljön 2017", För första gången
undersöks hur tillfälligt anställda mår på jobbet jämfört med de som har
en fast anställning

"Visstidsanställda har ofta sämre hälsa" Theo Bodin, forskningsledare på
Karolinska institutet, ur tidskriften Kommunalaren i artikel, 2020, 19 nov

"Chefens makt över måendet", C. Lornudd. Chefstidningen 2023, nr7

Kommunals arbetsmiljöbarometer, 2021. Kommunls skyddsombud i
olika branscher om sitt uppdrag och sin arbetsmiljö

Fem år med OSA-föreskrifterna – erfarenheter från skyddsombud och
anställda i Sacos förbund, Karin Fristedt. Saco 2021

Kommunals arbetsmiljöbarometer, 2021

Kommunals skyddsombud i olika branscher om sitt uppdrag och sin
arbetsmiljö

Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45),
Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm

Försäkringskassan lägesrapport- Psykisk ohälsa i arbetslivet. Publicerad
2023, 17 oktober

Se filmerna av Göteborgs stad. Lägg markören på länken och tryck Ctrl
för att följa länken till filmerna:

[Klicka på länken till filmen Min stad och vårt gemensamma
uppdrag.](#) (202204. Göteborgs stad)

[Vi söker fler människokännare inom ÄVO-film](#) (202003. Göteborgs stad)

[Filmen Därför går jag till jobbet, sjuksköterska- ÄVO. Vi är Göteborg](#)
(202311. Göteborgs stad)

Bilagor

Förberedande Epostutskick till de timavlönade

Epostutskick:

Hej !

Nu har du chans att göra din röst hörd, så att vi tillsammans kan göra skillnad i din vardag!

Vi vill veta hur du trivs i din roll som timvikarie, hur du trivs med dina kollegor när du är på dina pass, hur du upplever dina möjligheter att kunna påverka och hur du upplever att du blir bemött som timvikarie.

Du finner en enkät i länken nedan som innehåller frågor om påståenden där du, baserat på din roll som timvikarie prickar in vart på skalan du tycker påståendet stämmer in bäst.

Enkäten är anonym och tar ca 10 minuter att besvara.

[Tryck här för att komma till frågorna](#)

Deltagandet är frivilligt, men vi skulle verkligen uppskatta att du vill ta dig tid för att besvara denna anonyma enkät.

Ta chansen! Ditt svar behöver vi få in så snart som möjligt dock **senast söndag 25/2** för att vi ska kunna göra en sammanställning.

Det är tillsammans vi kan göra skillnad i ditt vardagliga arbete!

Med vänlig hälsning/ BE-enheten ÄVO Nordost och BE-enheten ÄVO Sydväst

Via länken kom de fram till denna sida i IForm med inledande text för att starta frågeformuläret.

”Enkätfrågor om din upplevda arbetsmiljö som timvikarie.

Enkäten är anonym och vi önskar svar av dig senast söndag 25 februari.

Hej, För att kunna förbättra din arbetssituation önskar vi veta hur du upplever din arbetsmiljö, både den fysiska- och den psykosociala arbetsmiljön när du jobbar som timvikarie ute på enheterna. Denna enkät skickas till samtliga ca 800 timvikarier, anställda för ÄVO Sydväst eller ÄVO Nordost. ”



Sammanfattning av resultatet och färghjul:

Länk till Enkätsammanfattning av 207 enkätsvar i färghjulresultat:

[Länk till Enkätfrågorna och resultat i färghjul.](#)

Till enkätfrågorna och resultat i färghjul via QR-kod:



Tack för visat intresse!

Vid frågor eller om du önskar veta mer om studien, vänligen kontakta oss gärna via epost:

christa.2.rengmyr@aldrevardomsorg.goteborg.se eller tel: 072-146 63 51.

Göteborgs stad Vxnr: 031-365 00 00.

Med vänlig hälsning/Bemanningsenheten i Nordost och Bemanningsenheten i Sydväst