



[Friskfaktorer](#)

RAPPORT – FOKUSGRUPP UNGA MEDARBETARE

2017-05-09

ANNA HILDEBRAND OCH MONICA ANDERSSON
SAMORDNINGSFÖRBUNDET JÄMTLANDS LÄN

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Uppdraget	4
Korttidsfrånvaro som ökade	4
Förklaringsmodeller som lyftes	4
Metod	5
Val av Fokusgrupp som metod	5
Om definition och urval	5
Information till chefer	5
Inbjudan	5
Bortfall	6
Gruppkonstellationer	6
Inringat tema	6
Praktiskt genomförande	7
Förberedelse	7
Olika roller	7
Inledning	7
Översikt av frisk- och riskfaktorer	7
Analys	7
Resultat	8
Vad är viktigt för att må bra på jobbet?	8
Val av jobb?	8
Betydelsen av ett jobb, varför jobbar man?	8
Hur var det att vara ny?	9
Tillhörighet, påverkansmöjligheter, rättigheter?	9
Hur fungerar livspusslet? Arbete – fritid?	9
Utveckling – fortbildning på arbetet?	9
Tankar om feedback?	10
Stress kopplat till arbete?	10
Flytta eller bo kvar?	11
Reflektioner	12
Att fortsätta utveckla	13

Bakgrund

Offentlig sektor kämpar idag med en hög omsättning av personal och har svårt att rekrytera medarbetare. Detta gäller främst kvinnodominerade yrken, där också sjuktagen är höga. Inom vissa yrken är det många som stannar kort tid.

Möjligheterna att bedriva arbetsmiljöarbete i Sverige har kraftigt försämrats under de senaste åren, dels på grund av nedskärningar i de offentliga satsningarna på arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, dels som en följd av ökad arbetsbelastning och stress på arbetsplatserna. Andra samverkande processer bakom denna utveckling är ökningen av osäkra och informella anställningsformer genom konkurrensutsättningen, samt den ökade individualiseringen och tillbakagången av traditionella kollektiva samverkansformer i arbetslivet.

Även hemsituationen kan bidra till sjukdomsrisk, men kan ändå inte förklara bort arbetets roll. Det är av stort värde när arbetsgivare både arbetar med livsstilsfrågor och arbetsmiljö. Där man både har inflytande i arbetet och tycker att organisationen är familjevänlig, är det färre som upplever konflikt mellan arbete och privatliv.

Samhällets normer och attityder lägger sin aspekt på vad som förväntas av en individ och hans liv. Bland annat kan det finnas en förväntan på den som är ung och nyutexaminerad ska orka mer än äldre kollegor, samtidigt som de första åren i ett yrke kan vara de tuffaste och innehålla andra krav än vad som förutsetts.

Olika generationer har olika syn på arbete. I den äldre generationen valde man ett yrke och stannade sedan kvar i det hela livet. Den yngre generationen har lättare för att byta arbete, och de är uppväxta med att möjligheten att själv kunna skapa en karriär där den egna talangen är konkurrensmedlet. De unga ställer krav på engagemang, feedback och en föränderlig kultur.

Under de senare årtiondena beskrivs unga i ökande grad som individer, som gör mer eller mindre självständiga val. Olikheter bland gruppen unga är större än hos äldre generationer och deras valmöjligheter är fler. Deras val sker inte linjärt som tidigare.

Uppdraget

Korttidsfrånvaro som ökade

Korttidsfrånvaron ökade bland gruppen unga medarbetare i en av länets kommuner - samtidigt som sjuktalen minskade för kommunens medarbetare i övriga åldersgrupper. Aktuell kommun sökte efter svar på vilka faktorer som var förklaringen till att gruppen unga medarbetare urskilde sig från de äldre medarbetarna.

I dialog med oss på Samordningsförbundet Jämtlands län (Samjamt) beslutades det att vi skulle genomföra så kallade fokusgruppsamtal med kommunens unga medarbetare, för att på så vis ta reda på hur de unga själva såg på olika frågor kopplat till sitt arbete.

Övriga kommuner blev informerade om det planerade arbetet med fokusgrupper, varpå det blev bestämt att fokusgruppsamtal skulle genomföras i ytterligare två kommuner.

Förklaringsmodeller som lyftes

Huvudfrågan för undersökningen skulle härmed handla om det finns en eller flera faktorer som är generationsbundna och som har en negativ inverkan på ungas hälsa och/eller närvaro på jobbet.

Bland annat skickade kommunerna med oss funderingar om ungas levnadsvanor, och om det så kallade livspusslet. Det väcktes också en frågeställning om lönearbete har en underordnad betydelse hos den yngre generationen, och om det är fritiden som är viktigast för dem.

En annan fundering som kommunerna önskade få svar på var ifall det kunde vara en inlåsningseffekt, som förorsakade ungas ohälsa. Med inlåsningseffekten syftades här på att man som ung vill bo kvar på hemorten och då inte kan få det jobb man önskar arbeta med.

Metod

Val av Fokusgrupp som metod

Valet av fokusgrupp som metod blev naturligt, eftersom Mittuniversitetet skulle genomföra en enkätundersökning i två av kommunerna bland unga medarbetare. Dessa två undersökningar skulle då kunna komplettera varandra. Dessvärre kunde inte enkätundersökningen fullföljas.

Styrkan med fokusgruppmetoden är att deltagarna interagerar med varandra, och själva bestämmer vad samtalen kommer att handla om inom fokusområdet. Det kan ge en medvetenhet om egna åsikter och ett utbyte mellan deltagarna som i sin tur kan ge ett mervärde för deltagarna.

En risk med fokusgruppmetoden är då deltagarna inte känner varandra, har olika bakgrund och erfarenhet exempelvis vad gäller utbildning, etnicitet och kön, så kan en osäkerhet inom gruppen uppstå så att några personer inte kommer till tals. Därför kanske inte vissa faktorer berörs.

Den roll som vi i Samjamt skulle ha i fokusgrupperna var att fånga upp tankar, resonemang, synsätt hos just dessa unga medarbetare, och lyssna in hur de refererar till erfarenheter och upplevelser i arbetslivet. Vi skulle inte vara styrande och undvika att ställa ledande frågor.

Om definition och urval

Definitionen ”unga medarbetare” i den här undersökningen utgår från samma åldersintervall som i kommunernas statistik, 18–29 år.

De medarbetare som kommit ifråga för ett urval till fokusgruppsamtalen är både tillsvidareanställda och visstidsanställda, och de arbetar inom samtliga förvaltningar i de tre kommunerna.

Det första urvalet av medarbetare gjordes av kommunernas HR-enheter, som bistod oss på Samjamt med namn-, telefon- och adresslistor. Från kommunernas listor med 12–15 personer, både kvinnor och män, valde vi sedan i vår tur ut 10 till vardera fokusgruppen. Men när flera meddelade förhinder, eller valde att avstå, kontaktades även de medarbetare som fanns kvar på den ursprungliga listan.

Information till chefer

Alla de chefer vars medarbetare som fanns med på urvalslistorna fick ett informationsbrev¹ av Samjamt via kommunernas HR-enhet. I brevet berättade vi om Samjamt som organisation och att vi hade fått uppdraget att genomföra fokusgruppsamtal i tre av länets kommuner. Syftet med brevet var att det skulle finnas beredskap för medarbetarnas ledighetsansökan, och att förklara undersökningens tema ”må bra på jobbet” så att ingen chef skulle känna sig utpekad.

Inbjudan²

Vi utgick ifrån att intresset skulle vara högt, så för att vi inte skulle behöva neka någon att delta inbjöds 10 personer för varje fokusgrupp i ett första skede.

¹ Se bilaga 1.

² Se bilaga 2.

I en av kommunerna skickades inbjudan både elektroniskt och med fysisk post, då vi förstod att brev som i detta fall gick till e-postadresser som var jobbadresser och inte lästes så frekvent av alla.

Medan i en annan kommun skickades inbjudan endast med elektronisk post, och i en tredje endast med fysisk post.

Anledning till att tillvägagångssättet blev olika berodde på vilka kontaktuppgifter som respektive adresslista ifrån kommunerna innehöll. Totalt tillfrågades 38, varav 25 kvinnor och 13 män.

Alla medarbetare blev även uppringda (förutom de som direkt avböjde och tackade nej till att delta) och fick en muntlig beskrivning av syftet med fokusgrupperna och med förtydligande om att de fick delta på betald arbetstid, och att det vid ledighet utgick löneersättning. Vi förklarade också att inget som framkommer i samtalen skulle i rapporten, kunna gå att spåra tillbaka till deras person eller arbetsplats.

Påminnelse om att lämna besked om sin medverkan skickades främst i form av sms, och till någon enstaka via e-post.

Inför varje fokusgrupp gick det också ut ett sms med påminnelse om dag, tid och plats.

Bortfall

Det var flera som önskade delta, men var förhindrade på grund av någon aktivitet som inte gick att ställa in. Bland annat var det utbildningsdag, föreläsning, och föräldraledighet som krockade med dagen för fokusgruppsamtalet.

Två medarbetare tackade nej till att delta på grund av sjukdom, och två medarbetare uteblev ifrån fokusgruppsamtalet utan att meddela sig. Vid påringning till de två medarbetare som hade anmält att de skulle delta - förklarade den ene att hen var hemma med sjukt barn.

Det var med knappt en månads framförhållning som inbjudan skickades ut till medarbetarna, och för de medarbetare som blev tillfrågade i en andra omgång handlade det om knappt två veckors framförhållning.

Gruppkonstellationer

I rekommendationer för metoden Fokusgrupp anses 4–6 gruppdeltagare var optimalt.³ Det blev tre helt olika gruppkonstellationer i fokusgruppsamtalen. Gruppstorlekarna blev tre, fyra och fem deltagare

Där endast tre deltagare var med uteblev två personer utan någon förvarning.

I en grupp var det endast manliga medarbetare som deltog, medan i en annan fokusgrupp var det motsatt förhållande med endast kvinnliga medarbetare. I den tredje fokusgruppen deltog både kvinnliga och manliga medarbetare, dock med en klar majoritet av kvinnor.

Sammanlagt 12 deltagare, 4 män och 8 kvinnor.

Inringat tema

Vi valde att ringa in temat ”Att må bra på jobbet” för att det skulle vara både en öppen och mångsidig frågeställning, men även för att ingången i samtalet skulle vara positiv.

Vi har dock lyft både frisk- och riskfaktorer på arbetsplatser.

³ Victoria Wibeck, Fokusgrupper, Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod

Praktiskt genomförande

Förberedelse

Det är vanligt att när man arbetare med fokusgrupper att deltagarna får något inspirations- och/eller inläsningsmaterial skickat till sig för att förbereda sig inför samtalet.

Men, här kunde vi på Samjamt dessvärre inte finna något material som varken stämde överens med det positiva angreppssätt som vi valt, eller något som direkt vände sig till unga medarbetare.

Olika roller

Två personer från Samjamt har hållit i samtliga tre fokusgruppsamtal och vi har haft olika roller i det arbetet. En av oss har haft ansvar för strukturen i samtalen som insticksfrågor och se till att alla deltagare kommit till tals. Medan den andre har haft ansvar för inspelning av samtalen, samt observation och stödjande frågor.

Inledning

Varje samtal inleddes med en gemensam morgonfika för att ge möjlighet till lite socialt utbyte. Sedan fick alla presentera sig med namn och boendeort. Därefter gav vi information kring sekretess och att det finns inga rätt eller fel åsikter. Vi förklarade att efter att det inspelade samtalet är dokumenterat i skrift och en rapport är slutförd förstörs allt material, samt att ingen annan än vi från Samjamt som höll i samtalet skulle ta del av materialet.

Det visades en kort inspirationsfilm för att sätta igång samtalet i fokusgruppen, filmen tog upp hur viktig första kontakten på en arbetsplats är.

Fokusgruppsamtalen varade i knappt två timmar och vi tog en kort paus mitt i varje samtal. Strukturen på samtalen var uppbyggd på samma vis med ett körschema enligt fokusgruppmetodens olika steg.

Översikt av frisk- och riskfaktorer

Efter ungefär halva tiden av samtalet visades först en bild med en sammanställning av olika friskfaktorer och sedan en med riskfaktorer hämtade ifrån Prevent och Suntarbetsliv.

Analys

Ljudmaterialet lyssnades igenom och kartlades i olika teman. Val av teman gjordes utifrån teman som berörts i alla grupper. Även teman som någon enstaka grupp diskuterat engagerat och länge valdes ut.



[Riskfaktorer](#)

Resultat

Sammanfattningsvis kan sägas att alla som deltog i samtalen trivdes på sitt arbete. Hälften av de unga nämnde inga planer på att byta arbete eller bostadsort. Sex deltagare hade tillsvidareanställning varav tre med högskoleutbildning. Två var i utbildning men hade arbetat eller arbetade samtidigt. Dessa två och resterande fyra deltagare hade visstidsanställningar.

Vad är viktigt för att må bra på jobbet?

I alla grupper nämns kollegor som den viktigaste faktorn för att må bra på jobbet. Man ska ha ett öppet klimat, det ska vara högt i tak. I grupper med visstidsanställda unga väljer man att uttrycka detta genom att använda ordet respekt.

- *att man har kollegor som man kan bryta ihop med och att skratta med, att känna att man har tryggheten.*
- *viktigt att bli respekterad, lika för alla oavsett ålder, kan bli sämre när man inte kan jobbet.*

Chefen nämns också som viktig för trivseln på jobbet. Chefen ska ha det största ansvaret.

- *Jag vill känna att det är den som styr.*

Chefen ska vara rättvis, förstående och se alla, den ska våga säga till om något är på tok och stå fast vid beslut. Man ska också själv våga säga saker till chefen utan att vara rädd att få sparken. Det berättas också om chef som de inte fått svar från när de frågat om saker, och chef som inte känner till arbetsuppgifterna, eller hur man utfört sitt arbete.

En frånvarande chef kommenteras av någon med:

- *Vi klarar oss själva, vi har vant oss.*

Några tillsvidareanställda deltagare upplevde att de fått stöd från chefen bland annat genom medarbetarsamtal.

Val av jobb?

Det är bara de tre med högskoleutbildningar som medvetet valt sitt arbete. Av de andra har några fått arbete/praktik genom AME eller Arbetsförmedlingen. För de flesta är det slumpen som avgjort vad de arbetar med. För en del har val av bostadsort haft betydelse för val av yrke.

- *Jag gick ut skolan så fick jag det här jobbet så har jag vart där sen dess. Bara flyter med...*
- *Valde att utbilda mig lite på grund av att kunna bo kvar där man bor i en glesbygd.*

Betydelsen av ett jobb, varför jobbar man?

De unga säger att visst handlar det om att få in pengar men att arbete också ger en mening, struktur och erfarenheter. De flesta nämner att de vill hjälpa andra och att när den man arbetar för blir nöjd ger det ett mervärde med arbetet. Några få nämner i första hand att det är för att få in pengar som man arbetar.

- *Det viktigaste är struktur, går man arbetslös mår man inget bra, man behöver den där rutinen att ha något att gå till, att man har nånting, ja, om man säger meningsfullt som man gör om dagarna...*

Hur var det att vara ny?

De flesta har fått en kort introduktion på sitt arbete men tycker inte att det räckte. De har inte fått någon speciell utsedd handledare utan får fråga sina kollegor. Några nämner att de fått lära sig själv, att det var stressande i början. Någon har blivit förflyttad och kände inte till sina nya arbetskamrater. Det kan vara stressande att arbeta ensam när man är osäker.

- *Kurs några dagar i början, inget man lär sig på.*
- *Det där välkommandet som vi såg [på filmen, red. anm.] det har aldrig funnits. Helt plötsligt tillhörde jag bara dem och visste inte vilka arbetskolligor jag hade, det har dom skött väldigt dåligt. - Dom visste inte vem jag var och inte jag dom.*

Tillhörighet, påverkansmöjligheter, rättigheter?

De som har visstidsanställningar framförallt timanställda, känner av att de inte räknas med, de förväntas eller får inte delta på arbetsplatsmöten. Några lyfter att de arbetat mycket vissa perioder över exempelvis sommaren, men sedan är det de fast anställda som sitter med på möten. De har inte fått någon förklaring, eller svar på varför de inte får vara med. Visstidsanställda missar information och har små möjligheter att påverka på arbetsplatsen.

De känner inte alltid till sina rättigheter, exempelvis friskvård och blir inte medbjudna på aktiviteter som görs i arbetsgruppen.

Viktigt att veta vad dom säger, men ingen berättar det heller, vi vet ingenting, vi vikarier jobbar varje dag, vi har mycket att säga, vi har skrivit ett brev men har inte fått veta nånting...

- *Man hör inte till, får inte följa med den andra personalen på saker de blir inbjudna till.*

Hur fungerar livspusslet? Arbete – fritid?

De unga värderar fritiden högt och det visar sig i att de väljer att inte pendla till arbetet. Fritiden vill man inte spendera på en buss. Någon menar att de valde yrke för att kunna arbeta och bo kvar på orten. Det är också viktigt för de som har barn att kunna hämta barnen i tid när det är en i familjen som arbetar på annan ort.

De flesta menar att det är viktigt att hinna med att ha fritid, men att det ändå är så att man måste arbeta. Fritid är viktigt för att må bra, men att ha för mycket fritid dvs att inte ha något arbete är inte heller bra.

- *Tänker att jobbet är en pytteliten del av mitt liv, jag har mer fritid än jobb fast det inte är så. Kortar ner det i huvudet.*
- *Arbetet är inte hela mitt liv, man försöker hitta på nånting, vill jobba heltid men det man skulle må bäst av vore lite mindre procent.*
- *Många här har en i familjen som jobbar borta på veckorna. Ja men det är så det är, ska man bo här så då får man ta de jobb som finns: Det är ett aktivt val att bo i glesbygd.*

Utveckling – fortbildning på arbetet?

För de i samtalsgrupperna som är visstidsanställda eller timanställda är det svårt att förstå frågan om fortbildning. Däremot ser de att själva arbetet ger dem utveckling. De nämner att de utvecklas som människor. De lär sig ringa, det ger erfarenheter och det är bra att veta att man klarar av saker.

Någon upplever det som en stress att måsta utbilda sig. Många frågar vad hen ska studera, ingen förutsätter att hen ska jobba kvar.

De som har studerat vidare och har tillsvidareanställning anser att de har fortbildning genom arbetsgivaren. Ibland saknas möjligheten att gå kortare kurser för att de ligger på någon ort längre söderut och då blir det för dyrt.

Någon ser en möjlighet att göra karriär, bli chef eller forskare.

- *Hade jättegärna gått utbildningar för att förstå mitt uppdrag. En person utanför arbetsplatsen har sett till att jag ska få gå på en utbildning i Östersund. En heldag.*
- *Tycker kommunen borde bli bättre på att erbjuda, utbildningar inom det jobb man jobbar i, tex om man jobbar inom äldreården så finns det ju kurser i exempelvis demensvård, det finns hur mycket som helst. Kommunen skulle vinna på att ha kvar personalen längre om dom hjälper dom att utveckla sig vidare.*

Tankar om feedback?

Många anser att detta är viktigt, man behöver få höra att man gör rätt då man är osäker. Man efterfrågar konstruktiv feedback. Det ökar självförtroendet och kanske att man gör ett bättre arbete.

En del anser också att det kan vara svårt att ta emot och att ge feedback, att det är något att öva på.

Några av de unga får bara feedback från de som de arbetar för.

Andra har varit med om att frågan har lyfts på möten, att man arbetar med feedback och arbetsmiljön mer målmedvetet.

- *Ofta säger de något bara för att vara snälla.*
- *Viktigt att få feedback för självförtroendet i början.*

Stress kopplat till arbete?

Att arbeta ensam anser några vara stressande, då finns det ingen att fråga om man blir osäker. Är man timanställd kan det vara stressande när man inte får några pass, det blir en stress för att klara ekonomin.

Några anser att det kan vara stressande att veta om man gör tillräckligt, duger det jag gör?

Några som bor på en liten ort och har mer serviceinriktade arbeten anser att deras arbete kan kännas gränslöst. De kan bli vidtalade i sin yrkesroll även på affären och bli uppringda på fritiden.

- *När man måste jobba ensam på grund av personalbrist kan det bli stressigt*
- *Det kan bli en stress att vara fast anställd också, då måste man jobba fast man inte vill.*

Flytta eller bo kvar?

Bara fyra av dessa unga nämner att de kommer att flytta från sin ort. De funderar på att flytta för att se något annat eller utbilda sig. De flesta vill dock bo kvar och lyfter fram hur viktigt det är att kommunen ser till att det går att utbilda eller fortbilda sig på distans. Pendla vill de inte för att få ihop livspusslet.

Det är också hur viktigt att de unga i kommunen har en framtidstro. De upplever att de äldre pratar om att bygden kommer att dö ut, men det vill de inte ställa upp på. Man vill att det satsas på fritidsaktiviteter, ett bredare utbud, så att tjejer vill stanna kvar på orten efter gymnasietiden.

- *Man pratar om att det är tjejer som flyttar, jag vet inte om man pratar om hur man ska få tjejer att bo kvar.*
- *Det är vi, unga, som kan vända detta.*

Kortare beslutsvägar?

Några av de unga tar upp att det vore enklare om beslutsvägarna i en kommun var kortare. Om man vill utveckla något eller skapa samarbete med andra aktörer så ska det lyftas på en högre nivå och då tar det så lång tid innan det händer något.

- *Oftast är det en längre process, man önskade att det kunde gå fortare, om man vill utveckla något i sitt yrke, men då ska det upp i en grupp och sedan i en annan...*
 - *Det tog 2 1/2 mån att få en ny spis. Det ska vara rätt person som ringer rätt person, och när man är ny så har man ingen aning om vem som är rätt person*
- Kommunen är så inkörd i delegering, så mitt lilla förslag kan helt plötsligt bli en kommunledningsfråga...*

Slutord

De flesta i grupperna var positiva till samtalet. Efter att vi avslutat kommenterades detta på flera sätt. Arbete sattes också in i perspektiv kontra livet i stort.

- *Man tänker ju inte på dom här sakerna, det var nyttigt att höra från alla, verkligen.*
- *Det var roligt att vi var från så olika ställen.*
- *Det vore viktigt att min chef tar del av det här.*
- *Viktigt hur man mår på fritiden också, då mår man bra på jobbet också. Att man har ett bra liv!*
- *Jobb är bara ett jobb, jobbet är inte jag - det är hur man är som är viktigt!*

Reflektioner

Vi är medvetna om att vi i dessa fokussamtal inte kunnat av etiska skäl välja ut just de med hög korttidsfrånvaro utan velat fånga ungas åsikter och inställning i allmänhet till att må bra på jobbet.

Gruppernas storlek och sammansättning gjorde att samtalen inte alltid flöt på utan moderator fick med fler insticksfrågor sätta igång reflektioner. Även de bilder vi visade på frisk- och riskfaktorer gav inspiration till samtal.

Deltagarna har gett sin helt individuella syn på dessa frågor. Vi upplever inte att de ger en särskilt annorlunda bild av vilka faktorer som styr att man mår bra på jobbet, än vad andra grupper i samhället lyfter.

De unga uttrycker under samtalen att arbete ger dem mer än bara lönen, trots att de flesta inte valt sitt arbete utifrån intresse utan ett som fanns att tillgå. Några har i vissa fall valt att vara visstidsanställda för att det är viktigt att välja när och hur mycket de vill arbeta, och på så sätt värderar de fritiden högre. Just de säger samtidigt att de tänkt gå vidare till något yrke de valt senare i livet.

Flera upplever att de har små möjligheter att påverka beslut på sina arbetsplatser och tycker att det är för långa beslutsgångar i kommunen. Påverkansmöjligheter är en viktig friskfaktor så därför behöver medarbetare förstå hur beslutsgången går, hur man arbetar med kommunens budget och ekonomi och varför det är så.

Alla känner heller inte till rättigheter och regler kring arbetstider och friskvård. Då dessa faktorer påverkar hälsan och hur man mår på en arbetsplats är det viktigt att det blir tydligt.

De visstidsanställda har än mindre möjligheter till utveckling, lärande och påverkan på sina arbetsplatser då de inte "räknas" med på samma sätt som de tillsvidareanställda. De deltar inte på möten eller andra träffar med personalen, och de har ibland inte medarbetarsamtal.

Vid en direkt fråga i en av grupperna svarar de att det inte har att göra med deras ungdom, utan alla visstidsanställda upplever detta. Vår reflektion är dock att unga i allmänhet inte förväntas vara intresserad av yrken inom offentlig verksamhet, de ses som genomgångsyrken.

Detta kan ha betydelse för om individen kan tänka sig att fortsätta i yrket, att utbilda sig och bli tillsvidareanställd.

Här krävs en förändring i inställning hos alla; kollegor, chef och kommunal förvaltning. Där kollegor kanske är viktigast. En inställning som förmedlar att den unge kan vara en framtida medarbetare, att man tar vara på de ungas åsikter och förslag till förbättringar. Men också att de får mer kunskap och fördjupad förståelse för yrket. Kanske kan en satsning på mentorer för att ge en mer konstruktiv feedback, återkommande yrkesrelaterade utbildningar för att öka intresset för yrket, samt medarbetarsamtal för visstidsanställda - ge kommunen möjligheter att lättare fånga unga till bristyrken.

Eftersom flera av de unga har valt att bo kvar på orten för att de trivs där kan det bli en inlåsningsseffekt vid ett arbete man inte valt av intresse. Man nämner också att man kan bli bekväm som tillsvidareanställd på ett arbete, som man kanske inte valt, och dra sig för att söka något nytt. Dessa unga behöver få uppmuntran och information om olika yrken och karriärvägar, en form av matchning inom kommunen. Kommunen skulle också kunna underlätta och informera om distansutbildningar som utvecklingsalternativ.

Det kan vara svårt att lösa livspusslet med arbete, barn och fritid. De som nämnde att en i familjen arbetade på annan ort var kvinnor. De lyfte att pendling var omöjligt för deras del för att hinna hämta barn i tid. Detta kan innebära en inlåsningsseffekt för medarbetare som har barn, i deras möjligheter till val av yrke om inte distansutbildning finns.

Anställningsformen verkar ha betydelse för de ungas inställning till sitt arbete, och vi ställer oss frågor som kan undersökas vidare. Vilken typ av anställning har de unga som har hög korttidsfrånvaro? Är det de unga som inte har tillsvidare tjänster, så kan känsla av tillhörighet och delaktighet ha betydelse för deras frånvaro.

Enligt studier är de unga som mest sårbara i början av sitt arbetsliv, men även övergången till vuxenlivet. De vi träffade vittnar om att de trivs och att de har lyckats lösa livspusslet. De nämner dock viktiga förbättringsområden.

Man kan spekulera i att de unga vi inte kunde träffa, de som avböjde, kanske tillhör en grupp där privat- och arbetslivet inte gått att få ihop. De kanske är mer sårbara för faktorer som exempelvis en frånvarande chef, känsla av att man inte tillhör, och att man inte ser någon utveckling.

Kanske är det dessa unga som har hög korttidsfrånvaro?

Skulle man vilja gå vidare och ta reda på hur de som faktiskt har hög korttidsfrånvaro tänker i dessa frågor, så rekommenderar vi individuella samtal kring deras situation på samma sätt som andra grupper av medarbetare med hög korttidsfrånvaro.

Att fortsätta utveckla

Ta till vara de unga

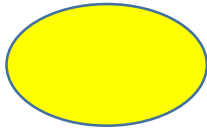
- Introduktion och mentorer inom alla yrken
- Social tillhörighet i arbetslaget
- Deltagande vid arbetsplatsträffar
- Tillgång till medarbetarsamtal

Investera i fortbildning

- Korta återkommande yrkesrelaterade utbildningar
- Informera om distansutbildningar

Informera och utveckla

- Information om kommunal organisation i introduktionskurs
- Visa utvecklingsmöjligheter inom förvaltning/andra förvaltningar, matchning
- Subventioner vid val av distansutbildningar



Hälsa-Rehab 2020



Bilaga 1.

Information om Fokusgrupper med unga medarbetare

Vi i Samordningsförbundet Jämtlands län bjuder in till s k Fokusgruppsamtal med unga medarbetare i tre av länets kommuner under februari månad 2017.

Urvalet är både fast anställda och vikarier i åldersspannet 18-29 år. Det övergripande ämnesområdet handlar om att ”må bra på jobbet”.

Syftet med att genomföra gruppsamtalen är att öka kunskapen om den yngre generationens förhållande till och syn på faktorer som arbete, fritid, hälsa, och framtid.

Bakgrunden till varför vi söker uppgifter om detta är de frågor som samhället brottas med idag när det gäller bristyrken, demografi, sjuktal, könsuppdelad arbetsmarknad, m m.

Gruppsamtalen kommer att hållas i respektive kommuns centralort under förmiddagar (i xxxxxx 08.30-10.30) och vi inleder varje sittning med kaffe/the och smörgås.

En personlig inbjudan skickas ut efter urval ifrån respektive HR-enhet, och allas medverkan bygger på frivillighet. Ingen deltagare eller arbetsplats kommer att namnges, eller kunna spåras vid sammanställningen av samtalen. Resultatet ska användas för utveckling av insatser riktade till unga i arbete.

Vänliga hälsningar - och för eventuella frågor,

Gunilla Kaev, bitr Förbundschef
gunilla.kaev@samjamt.se, 070-385 02 12

Anna Hildebrand, insatssamordnare
anna.hildebrand@samjamt.se, 070-385 02 13

Om Samordningsförbundet Jämtlands län

Samordningsförbundet utgörs av Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, och Region Jämtland Härjedalen, samt länets samtliga åtta kommuner

Samordningsförbundet lyder under Lagen om Finansiell samordning och uppdraget är att bedriva utvecklingsarbete samt finansiera insatser/projekt, stödja och följa insatserna, samordna och sprida erfarenheter och resultat.

Behov av utvecklingsarbete kartläggs lokalt årligen och förbundets styrelse anger prioriterade målgrupper och inriktningsfrågor. I varje kommun finns en lokal samverkansgrupp kallad LOKSAM.

Bland annat bedriver Samordningsförbundet idag ett flerårigt utvecklings- och förbättringsarbete med övergripande mål om ökade frisktal, kortare- och jämställda sjukskrivningar. Aktiviteter som är kopplat till det målarbetet sorterar under en plattform med samlingsnamnet ”Hälsa-Rehab 2020”.

Se vidare; www.samjamt.se

~INBJUDAN~

Vill du som ung medarbetare i din kommun vara med i samtal runt frågan om att må bra på jobbet?

Vi bjuder in dig till ett gruppsamtal om max åtta personer (i åldern 18–29 år), och som kommer att hållas under en vardagsförmiddag mitt i veckan.

Kommunens HR-enhet har gjort ett urval, för att både fast anställda och vikarier ska fångas upp. Medverkan är frivillig, och ingen deltagare eller arbetsplats kommer att namnges, eller kunna spåras vid sammanställningen av samtalen.

Den här typen av gruppsamtal ska hållas även i två andra kommuner i länet. Anledningen till att vi genomför gruppsamtalen är att öka kunskapen om vad som är viktigt för er som är unga när det gäller att ”må bra på jobbet”.

Bakgrunden till varför vi söker den kunskapen är aktuella frågor som samhället brottas med just nu. Aktuellt är exempelvis brist på arbetskraft inom specifika yrken, åldrande befolkning, könsuppdelad arbetsmarknad, höga sjuktal m m.

Vilken dag och tid vi kommer att träffas i din kommun står angivet längst ner på sidan. I övrigt kan det vara bra att känna till att vi inleder samtalet med kaffe/the och smörgås. Det blir också en kort paus efter ungefär en timme.

Vi hoppas att du känner att det skulle vara intressant och givande att få vara med och prata om den här frågan tillsammans med andra i din kommun, som en hjälp i ett utvecklings- och förbättringsarbete.

Du anmäler dig direkt till oss via mail eller telefon. Om eventuellt förhinder skulle uppstå, så meddela oss i god tid innan.

Datum: Tisdagen den 28 februari

Tid: kl.10.00 - 12.00 (inkl paus)

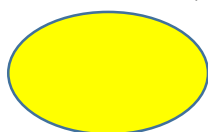
Plats:

Kontakt: Anna eller Gunilla

Vänliga hälsningar,

Anna Hildebrand, Insatssamordnare
Samordningsförbundet Jämtlands län
070-385 02 13, anna.hildebrand@samjamt.se

Gunilla Kaev, bitr Förbundschef
Samordningsförbundet Jämtlands län
070-385 02 12, gunilla.kaev@samjamt.se



Hälsa-Rehab 2020

