



RIKSREVISIONEN

---

## Bilaga till granskningsrapport

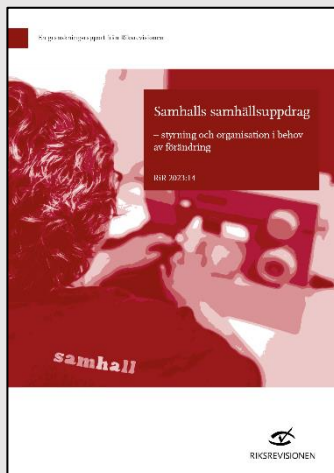
Datum: 2023-06-16

Diarienummer: 3.1.1-2021-1080

RiR 2023:14

# Bilaga 7

## Enkät till första linjens chefer på Samhall – sammanställning av enkätresultat



### Samhalls samhällsuppdrag – styrning och organisation i behov av förändring

## Enkät till första linjens chefer

Enkäten skickades ut via en unik länk i enkätverktyget Webropol till grupp- och områdeschefer på Samhall den 9 november 2022, samt tre påminnelser skickades mellan den 22 november och den 8 december 2022. 575 svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvensen på 75 procent. Sammanställningen redovisar inte partiellt bortfall eller fritextsvaren i enkäten. Procentandelar i svaren har avrundats vilket kan innebära att vissa summeringar under- eller överstiger 100 procent.

### Fråga 1. Arbetar du just nu som områdeschef eller gruppchef på Samhall?

	Antal	Procent
Ja, som områdeschef	472	82
Ja, som gruppchef	97	17
Nej, jag arbetar varken som områdeschef eller som gruppchef just nu	6	1
<b>Summa</b>		<b>100</b>

### Fråga 2. Hur länge har du arbetat som områdeschef/gruppchef på Samhall?

Oavsett om du har arbetat heltid eller deltid i din nuvarande anställning, ange antal år:

	Medelvärde	Median	SD
Områdeschefer	5	3	6
Gruppchefer	4	5	5

### Fråga 3. I vilket av Samhalls distrikt arbetar du i?

	Antal	Procent
Blekinge	13	2
Bohuslän	15	3
Dalarna	23	4
Gävleborg	25	5
Göteborg	39	7
Halland	10	2
Helsingborg	16	3
Industri Nord	0	0

	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Jämtland	10	2
Jönköping	29	5
Kalmar	11	2
Kristianstad	16	3
Kronoberg	11	2
Lund	14	3
Malmö	24	4
Norrbottn	34	6
Sjuhärad	13	2
Skaraborg	14	3
Stockholm Nord	38	7
Stockholm Syd	28	5
Södermanland/Gotland	18	3
Uppsala	18	3
Värmland	20	4
Västerbotten	14	3
Västernorrland	19	4
Västerås	20	4
Örebro/Bergslagen	21	4
Östergötland	32	6
<b>Totalt</b>	<b>545</b>	<b>100</b>

**Fråga 4. Vilken är den högsta formella utbildningen som du har fullföljt?**

	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Förgymnasial	26	5
Gymnasial	234	41
Eftergymnasial utbildning (ej högskolenivå)	177	31
Universitets- eller högskoleutbildning minst tre år	131	23
<b>Summa</b>	<b>568</b>	<b>100</b>

**Fråga 5. Hur många medarbetare har du personalansvar för?**

Tänk på antal medarbetare som har dig som närmaste chef (oavsett om de arbetar heltid eller deltid)

	Antal	Procent
Färre än 10 medarbetare	7	1
11–20 medarbetare	39	7
21–30 medarbetare	131	23
31–35 medarbetare	127	22
36–40 medarbetare	112	20
41–50 medarbetare	111	20
Fler än 50 medarbetare	41	7
<b>Summa</b>	<b>568</b>	<b>100</b>

**Fråga 6 Hur många medarbetare sysselsätts i din drift i dagsläget?**

Tänk på antal medarbetare totalt (oavsett om de arbetar heltid eller deltid) på de objekt där du har driftansvar. Om du inte har något driftansvar, ange "0" som svarsalternativ

	Medelvärde	Median	SD
Ange antal i kärnuppdraget (skyddat arbete)	32	32	18
Ange antal i utvecklingsanställning (LFU)	4	2	6

**Fråga 7 Har du någon teamledare eller driftledare bland dina anställda?**

Om du inte har någon teamledare eller driftledare, ange "0" som svarsalternativ

	Medelvärde	Median	SD
Ja, teamledare, ange antal:	2	2	2
Ja, driftledare, ange antal:	1	1	1

**Fråga 8. Hur många kunduppdrag har du i dagsläget?**

Med kunduppdrag avses antal objekt där dina medarbetare utför arbete, till exempel en butik, ett lager eller en restaurang

	Antal	Procent
1–5 kunduppdrag	120	21
6–10 kunduppdrag	65	12
11–15 kunduppdrag	74	13
16–20 kunduppdrag	70	12
21–30 kunduppdrag	80	14
31–40 kunduppdrag	49	9
Fler än 40 kunduppdrag	23	4
Jag har inga kunduppdrag	84	15
<b>Summa</b>	<b>565</b>	<b>100</b>

**Fråga 9. I vilken utsträckning arbetar dina medarbetare med följande tjänster?**

(andelar i procent)

	Inte alls	I viss utsträckning	I stor utsträckning	Helt och hållet	Svårt att säga
Städtjänster	7	16	36	42	0
Fastighetstjänster	46	36	15	4	0
Lager och logistik/BL	44	32	14	10	0
Industri och produktion	59	23	11	8	0
Servicetjänster	57	27	11	5	0
Tvätt	47	36	9	8	0
Återvinning	77	16	6	2	0
Montering och förpackning	52	27	15	6	0
Annat, ange vad	87	5	5	3	0

### Fråga 10. Hur många av dina medarbetare saknar arbetsuppgifter under hela eller delar av arbetsdagen?

Med saknar arbetsuppgifter avses att det regelbundet saknas arbetsuppgifter, t.ex. på grund av att vissa uppdrag bara kan utföras vid vissa tidpunkter, eller att det saknas lämpliga arbetsuppgifter att matcha medarbetare till

	Antal	Procent
Nästan alla	29	5
Mer än hälften	34	6
Omkring hälften	50	9
Mindre än hälften	164	29
Inga alls	240	42
Svårt att säga	50	9
<b>Summa</b>	<b>567</b>	<b>100</b>

### Fråga 11. Hur ofta träffar du vanligtvis medarbetarna som har dig som närmaste chef?

	Antal	Procent
Dagligen	159	28
Flera gånger per vecka	191	34
En gång per vecka	103	18
Varannan vecka	68	12
En gång per månad	38	7
Mer sällan	9	2
<b>Summa</b>	<b>568</b>	<b>100</b>

**Fråga 12. Hur mycket tid lägger du på följande arbetsuppgifter under en typisk arbetsvecka?**

Försök att uppskatta tidsåtgången i hela timmar

	Medelvärde	Median	SD
Daglig drift (t.ex. planera, bemanna, se till att nödvändig utrustning och material finns på plats)	8	5	8
Medarbetarutveckling (t.ex. introducera, motivera, initiera och följa upp rehabiliterings- och utvecklingsinsatser samt arbetsmiljöfrågor)	8	5	6
Administration (t.ex. attestering, budget, schemaläggning, tidrapportering och dokumentation)	12	10	9
Övergångsarbete (t.ex. kontakt med potentiella arbetsgivare eller med Arbetsförmedlingen)	3	2	4
Sälj- och kundrelationer (t.ex. utveckla samarbete med befintliga och nya kunder)	4	3	4
Övrigt	5	5	4

**Fråga 13. Har du arbetslett medarbetare med funktionsvariationer innan du började arbeta som chef/ledare på Samhall?**

	Antal	Procent
Ja	227	40
Nej	342	60
<b>Summa</b>	<b>569</b>	<b>100</b>

### Fråga 14. Hur väl stämmer följande in på ditt arbete som chef/ledare på Samhall?

Utgå från din arbetssituation under det senaste halvåret

	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Svårt att säga/Ej relevant
Jag kan ägna tillräcklig tid åt mina medarbetares utveckling	19	45	27	10	0
Jag kan ägna tillräcklig tid åt mina kunder	6	31	40	12	11
Stödfunktionerna som jag behöver, t.ex. tillgång till ekonomi, HR och IT, är tillräckliga	19	29	35	16	1
Stödfunktionerna som mina medarbetare behöver, t.ex. tillgång till rehabilitering och företagshälsovård, är tillräckliga	11	31	42	16	1
I min chefsgrupp kan vi tala öppet om utmaningar med att arbetsleda personer med funktionsvariationer och samtidigt möta kundernas krav på leverans	5	11	26	57	2
I Samhalls organisation finns nödvändig sakkunskap och kompetens för att möta många olika typer av funktionsvariationer	7	32	39	20	3
När Samhall åtar sig nya uppdrag har vi en bra dialog med säljorganisationen om medarbetarnas behov och vilka arbeten som behövs	28	36	21	7	8
Medarbetarna som nyanställs idag har en lägre arbetsförmåga än när jag började som chef på Samhall	4	13	19	42	22
På den ort/de orter där jag är verksam behöver Samhall bredda sitt utbud av kunduppdrag och yrkesroller till fler branscher	2	7	20	66	5
Jag måste ofta utföra arbetsuppgifter som jag anser borde utföras av någon annan	6	21	34	36	3



	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Svårt att säga/Ej relevant
Jag har för många medarbetare för att hinna ge dem stöttning och återkoppling i den utsträckning jag hade velat	8	21	27	43	3
Övergångsmålet som jag ska nå är för högt	14	23	29	26	8

**Fråga 15. Samhall har centralt framtagna arbetsätt för medarbetarutveckling. Om du utgår från din roll som chef/ledare på Samhall, hur väl stämmer följande in på din uppfattning om hur arbetsätten fungerar?**

	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Svårt att säga/Ej relevant
De förmågor som skattas när en medarbetare ska matchas mot arbetsuppgifter är tillräckliga för att få till en bra matchning	13	40	40	4	4
När en medarbetare påbörjar en ny anställning görs alltid en introduktion på arbetsplatsen	4	10	37	48	2
Mål- och utvecklingsdialogen är ett bra stöd i arbetet med att följa upp medarbetarnas yrkeskunnande och arbetsförmåga	7	18	44	29	1
Utbildningsutbudet i Samhalls skolan är relevant till innehåll och till form	2	16	51	29	2
Vi tar fortlöpande reda på medarbetares behov av arbetsanpassning på de objekt där de sysselsätts	5	23	46	25	1
Mina medarbetare får individuellt anpassade arbetsuppgifter och arbetstakt i den omfattning de behöver	3	24	44	29	1
Jag kan ägna tillräckliga resurser åt att matcha mina medarbetare till jobb utanför Samhall	19	47	24	7	3

**Fråga 16. Har ditt distrikt en utsedd person på Arbetsförmedlingen som Samhall kan kontakta direkt?**

	Antal	Procent
Ja	439	77
Nej	41	7
Vet inte	88	16
<b>Summa</b>	<b>568</b>	<b>100</b>

**Fråga 17. Ingår det i ditt arbete att ha kontakt med Arbetsförmedlingen?**

Flera svar är möjliga

	Antal	Procent
Ja, vid anställning	301	53
Ja, under anställningstiden	137	24
Ja, vid övergång eller avslut av anställning	417	73
Nej	87	15
<b>Summa</b>	<b>569</b>	<b>100</b>

**Fråga 18. Om du utgår från din roll som chef/ledare på Samhall, hur väl stämmer följande in på din uppfattning om Arbetsförmedlingen?**

	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Svårt att säga/Ej relevant
Informationen som Arbetsförmedlingen överför till Samhall vid anvisning är tillräcklig för att göra de arbetsanpassningar som krävs	29	38	23	3	7
Arbetsförmedlingen har god kunskap om vad en anställning på Samhall innebär	13	34	32	14	8
Arbetsförmedlingen anvisar personer till kärnuppdraget (skyddat arbete) som har en lägre arbetsförmåga än vad en anställning på Samhall kräver	3	14	42	29	12

	Stämmer inte alls	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Svårt att säga/Ej relevant
Arbetsförmedlingen anvisar personer till kärnuppdraget (skyddat arbete) som har en högre arbetsförmåga än vad en anställning på Samhall kräver	33	46	9	2	11
Arbetsförmedlingen anvisar personer till Samhall med så låga kunskaper i svenska att en anställning på Samhall blir svår att klara av	2	9	33	49	7
Arbetsförmedlingens långa ledtider är en flaskhals vid övergångar	3	8	21	57	11

**Fråga 19. På det stora hela, hur tycker du att samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Samhall fungerar på den ort/de orter där du är verksam?**

Öppen fråga

381 svarande.

**Fråga 20. Om du tänker på läget idag, hur många av dina medarbetare i kärnuppdraget (skyddat arbete) skulle kunna göra en varaktig övergång till en anställning utanför Samhall med t.ex. lönebidrag?**

	Antal	Procent
Nästan alla	15	3
Mer än hälften	37	7
Omkring hälften	83	15
Mindre än hälften	346	61
Inga alls	45	8
Jag har inga medarbetare i kärnuppdraget (skyddat arbete)	39	7

**Fråga 21. Om du tänker på läget idag hur många av dina medarbetare i kärnuppdraget (skyddat arbete) bedömer du sannolikt aldrig kan klara ett arbete utanför Samhall?**

	Antal	Procent
Nästan alla	42	8
Mer än hälften	131	25
Omkring hälften	114	22
Mindre än hälften	206	39
<b>Inga alls</b>	<b>33</b>	<b>6</b>

**Fråga 22. Utveckla gärna dina svar på fråga 20 och fråga 21 om övergångar här:**

Öppen fråga 283 svarande.

**Fråga 23. Finns det något som du tycker är viktigt som rör Samhall som vi inte har frågat dig om? Lämna gärna ytterligare kommentarer här:**

Öppen fråga 262 svarande.