



Sammanfattning avgångssamtal jan-sep 2018

Fritidsgårdsavdelningen

På fritidsgårdsavdelningen har under januari-september 2018 23 medarbetare på fritidsgårdsavdelningen avslutat sin anställning. 21 av dessa var anställda som fritidassistenter, 2 av dem som fritidsledare. Samtliga 21 fritidsassistenter hade tillsvidareanställningar och sa upp sig på egen begäran. Av de 21 fritidsassistenter som slutat sin anställning har avgångssamtal hållits med 11 personer. Att avgångssamtal inte hölls med resterande 10 personer beror på olika anledningar. Två personer har erbjudits samtal men inte svarat, fyra personer hade varit tjänstlediga en längre tid innan de slutade, en person hade varit anställd för kort tid för att ett avgångssamtal fylla någon funktion. Resterande tre personer har arbetsgivaren missat att hålla samtal med, antingen för att de slutat med kort varsel eller för att de varit anställda på flera kortare vikariat och att chef/HR därför missat den totala anställningstiden.

(De två fritidsledarna gick i pension och vars tidsbegränsade anställning upphörde. Avgångssamtal hölls inte med någon av dessa, miss, inte lämpligt).

Anledning till att du slutar?

Anledningen till varför fritidsassistenterna slutar på fritidsförvaltningen skiljer sig såklart åt, men de flesta kan dock kategoriseras i nedanstående orsaker:

- 4 personer nämner omorganisationen som en av anledningarna till varför de slutar och de förändringar som kom med den.
- 1 person nämner förändring i tjänsten med arbetsinnehåll och arbetstid som orsak till avgång.
- 1 person slutar på grund av ålder, går i pension.
- 1 person nämner att chefen slutat som orsak samt att man har annan studiebakgrund och sökt sig till detta yrke.

Var tar fritidsassistenterna vägen?

- 8 personer fortsätter arbete i den kommunala sektorn men inom olika yrkesområden så som skola, administration och socialtjänst.
- 1 person går till den privata sektorn.
- 1 person går till liknande verksamhet.

Hur har du upplevt dina arbetsuppgifter?

- 6 stycken av de intervjuade har upplevt sina arbetsuppgifter som positiva; sporrande, roliga, varierande, intressanta, fria och utvecklande.
- 2 svarande upplever att arbetsuppgifterna varit otydliga. En av personerna tycker det blivit bättre sedan omorganisationen 2017.
- 2 personer nämner hur administrationen har ökat, att det blivit mer kontorsjobb och mindre jobb ute i verksamheterna.

Gällande arbetsbelastning beskriver medarbetarna den på olika sätt, då den givetvis varierar från gård till gård. Majoriteten beskriver dock arbetsbelastningen som bra och varierande. Bland de



Malmö stad

Fritidsförvaltningen

som nämner att den periodvis varit väldigt hög finns orsaker som underbemanning, sjukfrånvaro och högt besökarantal. En person beskriver chefens insyn och kontrollbehov som begränsad vilket leder till frustration i gruppen p.g.a. orättvis arbetsfördelning.

På frågan om hur arbetet överensstämde med förväntningarna svarar majoriteten av de intervjuade att arbetet överensstämde bra eller delvis. Bland de som tycker att det stämde delvis, finns orsaker som bristfällig tydlighet och avsaknad av rutiner, mer administrativt arbete än förväntat, mer lokalfrågor än förväntat, hårdare klimat än förväntat samt ändrade avtal etc. i samband med omorganisationen. En person hade förväntat sig mer fokus på utveckling och projekt.

Nästan hälften av de svarande, fem personer, upplever att det saknats tydlighet i rollen. Medarbetarna upplever att de saknat tydliga arbetsbeskrivningar och att frågan ”tillhör detta vårt jobb?” ständigt dyker upp. Medarbetarna upplever att det funnits en otydlighet från ledningen som upplevs bedriva verksamhet utifrån politikens vilja snarare än ungdomarnas behov. Någon är kritisk till att man i samband med omorganisationen stöper alla gårdar i samma form trots att gårdarna har olika förutsättningar. En person framför kritik över att medarbetarna har skilda bilder av vad verksamheten ska göra och hur den ska bedrivas.

Möjligheter till kompetensutveckling?

Sju av de intervjuade upplever möjligheterna till kompetensutveckling som goda och pekar på dialoger och situationer som uppstår i det dagliga arbetet, att man fått gå utbildning i coachande förhållningssätt etc.

Flertalet beskriver dock utvecklingsmöjligheterna som begränsade eller dåliga. Man önskar införande av en samordnande tjänst för att få mer ansvar. Någon menar att det finns höga ambitioner men att dessa inte stimulerats. Någon menar på att det i samband med omorganisationen stannat av för att alla sektioner ska bli likvärdiga och ”hamna på samma nivå”, vilket hämmat de sektioner som innan omorganisationen låg långt fram. Fem personer svarar att de upplever utvecklingsmöjligheterna som goda och att det för den som tar initiativ och vill finns goda möjligheter att ta ansvar och att utvecklas. Det nämns som positivt att de får gå olika utbildningar.

Hur har du upplevt den fysiska arbetsmiljön?

Sex av de intervjuade svarar att den fysiska arbetsmiljön är bra eller okej. Bland de som upplever den som mindre bra finns upplevelser om att lokalen/området känns otryggt och att lokalen inte är anpassad för fritidsgårdsverksamhet.

Hur har du upplevt den sociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

Majoriteten har upplevt sin sociala arbetsmiljö som god. De nämner bland annat att relationen till kollegorna varit god, att de fått bra stöd av chef, att man i gruppen stöttar och peppar varandra. Några nämner att samarbetet inte fungerat med en enskild kollega, att man haft vissa svårigheter i arbetsgruppen med olika tankar om regler, förhållningssätt etc. och att de många chefsbytena har påverkat arbetsgruppen.

Två personer svarar ”Ja” på frågan om de upplever att det förekommer kränkande särbehandling/mobbing eller trakasserier på arbetsplatsen. Bland de som upplever att det



förekommer kränkande särbehandling menar på att det förekommit viss mobbning i arbetsgruppen men att det är bättre nu. Någon lyfter personalomsättningen som en bidragande faktor, att man aldrig riktigt lär känna varandra i personalgruppen.

På frågan ”Upplever du att kvinnor och män får samma förutsättningar på din arbetsplats?” svarar två personer ”Nej” och övriga ”Ja.” Bland de som upplever att förutsättningarna är olika, nämns exempel som att de upplever att ungdomarna lyssnar mer på manliga fritidsassistenter än på kvinnliga, att det är olika i vilket utrymme som tas och vad som är okej för en man att säga men inte för en kvinna. En lyfter även att det finns oskäligena löneskillnader mellan kvinnor och män.

Hur har du upplevt den organisatoriska arbetsmiljön på din arbetsplats?

Majoriteten av de svarande är inte nöjda med hur ledningen genomförde omorganisationen; att medarbetarna i denna process fick för lite inflytande och att deras åsikter och kompetens inte tillvaratogs. Många lyfter ledningen som otydlig och att kommunikationen nedåt inte fungerat. Man känner inte att man fått vara delaktig i större beslut (främst på avdelningsnivå).

Hur har du upplevt ledarskapet på din arbetsplats?

Majoriteten av de svarande svarar att ledarskapet varit bra. Någon nämner att chefen varit ”en av de bästa cheferna jag haft”. Även om många haft många olika chefer så är de överlag nöjda med ledarskapet hos samtliga. Någon upplever att sektionschefen har begränsat mandat och därmed begränsade förutsättningar att stötta och att vara tydliga. När det gäller samarbetet med närmsta chef tycker majoriteten att det funkade bra, med bra APT och medarbetarsamtal.

Vad upplever fritidsassistenterna har varit det bästa i deras arbete?

- 8 personer nämner relationen och mötet med ungdomarna som det bästa i deras arbete; att få se ungdomarna växa och utvecklas samt att få möjlighet att påverka deras liv och förutsättningar.
- 4 personer nämner kollegorna som bland det bästa i deras arbete.
- Annat som nämns är friheten i arbetet, att deras kompetens tagits tillvara och att de fått möjlighet att driva grejer.

Finns det något som hade fått dig att stanna kvar?

- 6 personer svarar inget, att de vill testa något nytt.
- 2 personer nämner arbetstiderna.
- 1 person svarar bättre utvecklingsmöjligheter.
- 1 person nämner mer fokus på kvalitet och tid åt planering/utveckling, tryggare arbetsmiljö etc.

Vad skulle vi kunna göra för att bli bättre som arbetsgivare?

- 6 personer nämner att ledningen behöver lyssna på och tillvarata medarbetarnas kompetens i större beslut som fattas.
- 2 personer tycker att utvecklingsmöjligheterna behöver bli bättre.
- 2 personer nämner tydlighet kring roll och verksamhet som viktigt.