

OSA-enkät Södermalm sdf

Jonna Johansen, HR



Var fångas OSA-frågor idag?

- Medarbetarenkäten, individuella svar som ger svar på gruppnivå. Cheferna följer upp och arbetar tillsammans med medarbetarna med resultatet under våren. Handlingsplan ska vara klar i juni månad, arbetar med och följs upp under året.

Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation.
Min chef hjälper mig att prioritera när jag ber om det.
På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat.
Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.
Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

- Arbetsbelastning mallar intranätet – individuell skattning. Används vid medarbetarsamtalet, men går bra att använda även vid andra tillfällen.
- Årshjul APT – diskussion i arbetsgruppen utifrån arbetsbelastning. T.ex. OSA-kollen hos Suntarbetsliv.
- Förvaltningens rutin för att hantera och motverka ohälsosam arbetsbelastning.

Pilotuppdrag OSA-enkät

- Pilot med Prevents OSA-enkät har genomförts feb-april inom Äldreomsorgsavdelningen, Förskoleavdelningen och Sociala avdelningen, där totalt ca 160 personer fick enkäten skickad till sig.
- HR har vid piloten skapat enkäter hos Prevent och chefer har fått en länk och mail som de skickat ut till sina medarbetare.
- HR har försett chefer med resultatrapporter.
- Chef har jobbat vidare på t.ex. APT med resultatet tillsammans med medarbetare.

Pilot forts.

- Generell uppfattning hos chefer och verksamheterna är att enkäten genom Prevent i sig är bra.
- Man ser ett värde i att medarbetarna kan framföra sina åsikter och att frågorna är mer specifika än i medarbetarenkäten.
- Det har upplevts rörigt att ha både resultat från medarbetarenkät och OSA-enkät att jobba med samtidigt och skapa handlingsplaner för båda. Man vill veta vilken som ska prioriteras av dessa två.
- Avdelningarna är positiva till enkäten, men alla ser inte att den bör införas som obligatorisk för alla medarbetare vid samma tidpunkt på året.



Pilot forts.

- Svårt att dra slutsatser utifrån resultatet på samtliga avdelningar, då svarsfrekvensen var ca 33% inom Äldreomsorgen och 37% inom Förskolan.
- För Sociala avdelningen är svarsfrekvensen högre, ca 85%.
- Utmaning för verksamheten att hålla fokus på två enkäter, både OSA och medarbetarenkät. Risk att engagemanget för medarbetarenkäten minskar om vi inför detta som en stående enkät för alla verksamheter.



Förslag

- Enkäten genomförs där det finns anledning, till exempel utifrån resultatet på medarbetarenkät, sjukfrånvarostatistik, inför eller efter organisationsförändringar osv. Enkäten blir då inte en stående enkät som genomförs årligen för alla.
- Avdelningschef beslutar i slutändan om enkäten ska genomföras för en verksamhet eller ej.

