

”En tyst myndighet”

En rapport om arbetsmiljön på
Arbetsförmedlingen hösten
2012

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Sammanfattning	3
Bakgrund	4
Metod	4
Resultat från enkäten	
Frågor, svar och noter	5
Avdelningsstyrelsens analys och förslag till åtgärder	14

Sammanfattning

Enkäten skickades ut till alla STs medlemmar som uppgivit en e-postadress i STs medlemsregister. Enkäten besvarades av 50,2 % av dessa medlemmar. Svarstiden var under tiden 19-29 oktober. Trots den korta svarstiden, sju arbetsdagar, var det många av de svarande som lämnade egna synpunkter och kommentarer där det var möjligt, så kallade fritextsvar. Totalt blev det hela 120 sidor med fritextsvar.

Från enkäten är det fem områden som medlemmarna lyfter fram, men det finns många beröringspunkter mellan områdena.

Prioriteringar

Direktstyrning

Förhållningssättet från högsta ledningen

Hinder i arbetet

Uppgivenhet

Prioriteringar: Medlemmarna upplever att de inte får någon hjälp från chefen i att prioritera. Medarbetare sliter med de uppdrag man har och samtidigt kommer det nya och ingenting får läggas åt sidan. Det beskrivs som en brist hos cheferna, samtidigt som många uttrycker att det inte finns utrymme för cheferna att agera.

Direktstyrning: Handlingsutrymmet har begränsats och det finns inte längre någon möjlighet att påverka hur och när någonting skall utföras då det kommer *"order från högsta ort"*. En ökning av otydliga direkt- och detaljstyrningar sker. De som ska utföra uppdragen har inte blivit tillfrågade om de är möjliga att genomföra eller om de motverkar andra uppdrag.

Förhållningssättet från högsta ledningen: Många respondenter hänvisar till uttalanden av myndighetens generaldirektör i stil med *"passar det inte, bör du se dig om ett annat arbete"*. Den typen av uttalanden blir, tyvärr, normgivande för hela myndigheten *"vem vill höra av sin chef att jag äger dig?"*. Det upplevs som att man skall ställa in sig i ledet och göra det man ska och inte tycka något avvikande.

Många kommenterar att de inte vågar att uttala sig då man är rädd för repressalier. Det kan ske i form av sanktioner som till exempel en utebliven löneökning, att bli omplacerad eller till och med bli av med sitt arbete. De respondenter som arbetat längst tid inom myndigheten, 20 år eller längre, upplever att det aldrig varit så *"långt i tak"* förut. En del kommenterar att till och med facket har tystnat: *"inte ens dom vågar uttala sig"*.

Hinder i arbetet: De så kallade akuta uppdragen, som kommer med kort varsel, upplevs framför allt av cheferna som det största hindret för att utföra arbetet. De största problemen för arbetsförmedlare rör ökad administration och tekniska problem vilka hänger ihop. Hårdare krav på mer administration, i ett system som inte underlättar arbetet, skapar en arbetssituation som blir allt mer ansträngande.

Uppgivenhet: Många enkätsvar genomsyras av en stor uppgivenhet: *"det spelar ändå ingen roll vad man tycker det händer ingenting"* eller *"jag kan säga till min chef, men där är det stopp. De har själva uttalat att det skulle vara självmord att föra det uppåt"*.

Det var totalt 64% kvinnor och 36% män som svarade på enkäten, vilket är ungefär samma fördelning mellan könen som i hela myndigheten. I resultatet finns inget som visar på någon skillnad mellan hur kvinnor och män har svarat.

Bakgrund

ST inom Arbetsförmedlingens avdelningsstyrelse har haft ett fokus på arbetsmiljö under flera år. Signalerna från medlemmarna har handlat om en hög arbetsbelastning och ett alltmer komplicerat regelverk med ökande administration. ST inom Arbetsförmedlingen har framfört signalerna till arbetsgivaren på central nivå i myndigheten.

Sedan 2008, då 21 länsarbetsnämnder slogs ihop till en myndighet, har det varit tuffa år med förändringar. Två stora - och nya uppdrag – etableringsuppdraget och sjukförsäkringsreformen har myndigheten fått ansvaret för helt eller delvis.

Sedan årsskiftet har signalerna om situationen på Arbetsförmedlingen påtagligt eskalerat. Medlemmar, oavsett om de är chefer eller handläggare, har kontaktat ST för att framföra sin oro över utvecklingen. Avdelningsstyrelsen har fått signaler om en ökad topp- och detaljstyrning, en rädsla för att påtala problem, en minskad arbetsglädje, beslut fattade av den högsta ledningen som är kontraproduktiva, ett förhållningssätt från ledningen som ibland uppfattas som kränkande. Det finns också många exempel på kollegor som gråter och skäller ut varandra. Det finns en viss uppgivenhet hos medlemmarna då man upplever att det inte finns något intresse hos arbetsgivaren att agera. Medarbetarna saknar ett reellt inflytande över eller möjlighet att påverka sitt arbete.

Fackligt förtroendevalda vittnar också om försämrade möjligheter att utföra sitt uppdrag. Det finns exempel på arbetsplatser där medlemmarna väljer förtroendevalda som har nära till pension eftersom de då inte behöver vara rädda för repressalier. Det upplevs att arbetsgivaren inte respekterar lagar och avtal som man tidigare gjort, vilket också inskränker medlemmarnas inflytande. Upplevelsen bland förtroendevalda är att beslut tas av högsta ledningen utan att det finns någon möjlighet till fackligt inflytande.

Med anledning av de allvarliga signalerna, som tilltagit under året, beslutade avdelningsstyrelsen i september att genomföra en enkät i oktober. Syftet var att få en bild av situationen i myndigheten, att fånga medlemmarnas synpunkter och upplevelser samt att stämma av samtalsklimatet i myndigheten.

Metod

Enkäten skickades via Fackförbundet STs enkätverktyg till alla medlemmar som fanns registrerade med e-postadress i STs medlemsregister (5656 stycken).

Anonymitet har gällt vid undersökningen.

Enkäten skickades ut den 19 oktober till alla medlemmar. Sista dagen att besvara enkäten var den 29 oktober. Under perioden skickades två påminnelser ut.

Svarsfrekvensen blev 50,2 procent vilket betyder att 2841 personer har svarat på enkäten. Med tanke på att svarstiden var kort (sju arbetsdagar) och att det samtidigt infördes ett nytt e-postsystem i myndigheten får antalet svar betecknas som tillfredsställande.

Resultat från enkäten

Totalt innehåller enkäten nio frågor varav fyra frågor avser bakgrundsvariabler som kön, ålder, geografisk tillhörighet och anställningstid.

I enkäten fanns även möjlighet till ett antal fritextsvar.

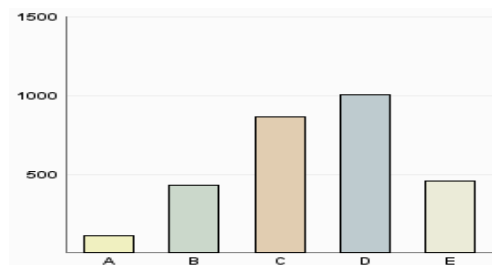
Totalt har 2841 svar lämnats vilket är 50,2 % av andelen.

Fråga 1: Kön

- A) 64 procent kvinnor
- B) 36 procent män

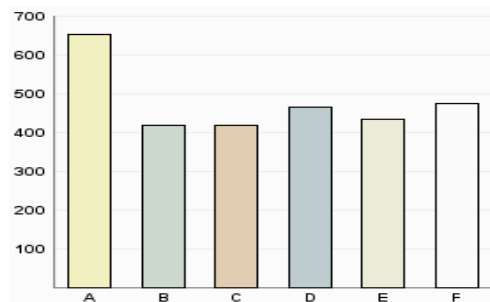
Fråga 2: Ålder

- A) 3,8 procent är under 30 år
- B) 15,1 procent är mellan 30-40 år
- C) 30,2 procent är mellan 41-50 år
- D) 35 procent är mellan 51-60 år
- E) 16 procent är över 60 år



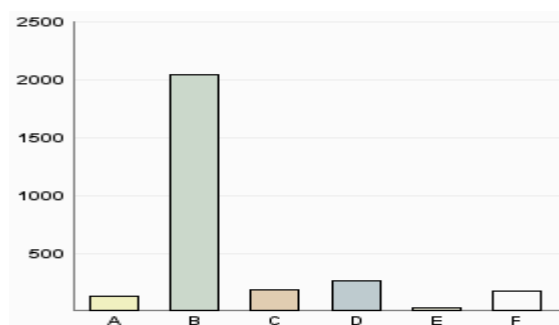
Fråga 3: Anställningstid

- A) 22,8 procent har arbetet mindre än 4 år
- B) 14,6 procent har arbetat mellan 5-9 år
- C) 14,6 procent har arbetat mellan 10-14 år
- D) 16,2 procent har arbetat mellan 15-19 år
- E) 15,2 procent har arbetat mellan 20-24 år
- F) 16,6 procent har arbetat mer än 25 år



Fråga 4: Anställd som

A) Chef	4,7 %
B) Arbetsförmedlare	72,3 %
C) Administratör	6,5 %
D) Kvalificerad handläggare	9,2 %
E) Specialist	1,1 %
F) Annat	6,1 %

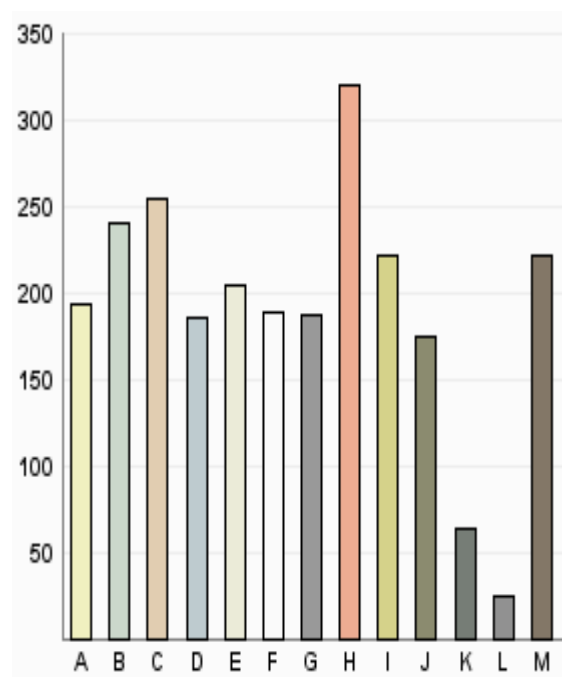


Anmärkning

De som angett ”Annat” som yrkeskategori hänvisar i sina fritextsvar att de bland annat är SIUS-konsulenter, arbetar i olika projekt, projektledare, vaktmästare, verksamhetssamordnare.

Fråga 5: Arbetsplats (gäller ej de som svarat chef)

A) Norra Norrland	7,8 %
B) Södra Norrland	9,7 %
C) Västra Svealand	10,3 %
D) Norra Mälardalen	7,5 %
E) Stockholm Gotland	8,3 %
F) Södra Mälardalen	7,6 %
G) Småland	7,6 %
H) Södra Götaland	12,9 %
I) Göteborg Halland	8,9 %
J) Nordvästra Götaland	7,0 %
K) Kundtjänst	2,6 %
L) Avd. rehabilitering till arbete	1,0 %
M) Övriga avdelningar och staber	8,9 %



Anmärkning

Arbetsförmedlingen är indelad i geografiska marknadsområden (A-J) samt områden baserade på sakansvar (K-L). Övriga avdelningar... (M) avser i första hand Huvudkontoret.

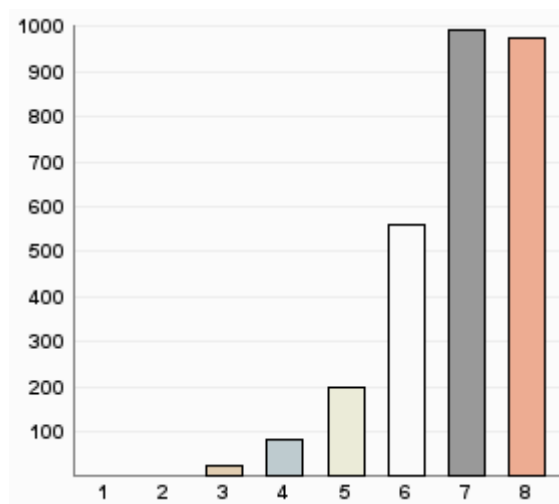
Resultatet av fråga 5 innehåller inte de som svarat ”Chef” på fråga 4.

Fråga 6: Arbetsbelastning

På en skala från 1-8 vad anser du stämmer om din arbetsbelastning?

(1 är låg arbetsbelastning och 8 är hög arbetsbelastning)

1	0,1 %
2	0,1 %
3	0,8 %
4	2,9 %
5	6,9 %
6	19,8 %
7	34,9 %
8	34,4 %



Noteringar:

69,3 % av de svarande anger en hög arbetsbelastning med ett värde på 7-8.

I gruppen som arbetat 0-4 år anger 64,8 % detta värde. Andelen ökar i takt med anställningstid.

För arbetsförmedlare är det 74,2% som anger ett värde mellan 7-8. För gruppen chefer som anger samma värde är det hela 78 %.

De geografiska områden som anger högst andel för värdet 7-8 är Småland 77,7 %, Norra Mälardalen 77,3 % och Norra Norrland 76,4 %.

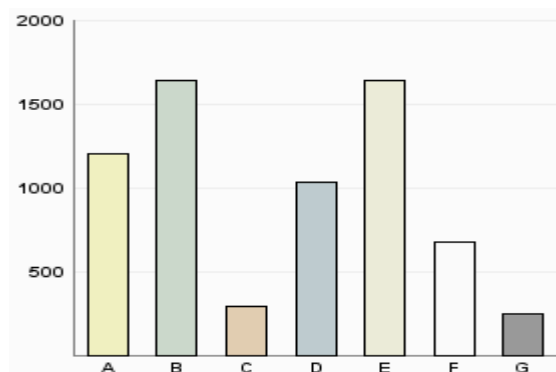
De som angav den lägsta andelen för samma värde var Avdelningen rehabilitering till arbete 46,1 %, Kundtjänst 49,2 % samt övriga staber och avdelningar 59,1 %.

Fråga 7: Hinder

Finns det något som försvårar dina möjligheter att utföra ditt arbete?

(Fler alternativ kan väljas)

A) Tekniska hinder	42,8 %
B) Administration	58,3 %
C) Utökade öppettider	10,6 %
D) Svårt att prioritera	36,8 %
E) "Akutuppdrag" (snabba uppdrag)	58,2 %
F) Annat	24,1 %
G) Nej	8,9 %



Noteringar:

De som svarat "Annat" uppger, i de flesta fall, brister i ledning, styrning och organisation i sina fritextsvar. Några anger regelverk och lagstiftning.

De olika åldersspannen uppvisar flera skillnader. Administrationen bedöms vara ett hinder för 61,3 % i gruppen under 30 år. Hindret minskar ju äldre respondenterna är för att nå sin lägsta siffra, 53,8 % för gruppen över 61 år.

Prioritering är ett hinder för gruppen under 30 år (53,8 %). Utvecklingen är densamma som i exemplet ovan där de som är över 61 år anger 29,1 %.

Uppdelat på olika yrkeskategorier finns stora skillnader. Administrationen upplevs som ett hinder för hela 70 % i gruppen arbetsförmedlare och för 49,6 % för chefer. Även specialisterna uppvisar en hög siffra (43,3 %).

42,9 % av arbetsförmedlarna anger svårigheter att prioritera som orsak.

När det gäller de som ser akuta uppdrag som ett stort hinder, anger extremt många chefer detta. Siffran var hela 80,9 %. För arbetsförmedlare var siffran 62,1 %.

Tekniska hinder är störst inom Kundtjänst (65,1 %), Göteborg Halland (56,3 %) och Norra Mälardalen (51,4 %). Minst tekniska hinder fanns inom avdelningen för rehabilitering (24,0 %) och Norra Norrland (29,9 %).

Norra Norrland anger prioriteringar som det största hindret (54,6 %). Lägsta siffran har Kundtjänst 20,6 %.

När det gäller frågan om något som försvårar möjligheter att utföra sitt arbete är det framförallt administrationen och akutuppdragen som är det största hindret. Den omfattande administrationen "äter" upp handläggarnas tid.

Den egna arbetsbördan med många arbetssökande är stressande enligt svaren i enkäten. Många nyanställda vittnar om hur man snabbt blir "inkastad i arbetet och får massor av sökande innan man fått någon introduktion".

Något som också förekommer frekvent i fritextsvaren är svårigheter med att prioritera. Här ser man brister hos ledningen men också kopplingar till att alla uppdrag är lika viktiga, därför får ingenting läggas åt sidan.

Fritextsvar under fråga 7 "Hinder" (urval)

"Det kommer uppdrag som skall lösas med kort varsel och utan riktigt genomtänkta strategier. Bristande information om vad som skall mätas osv, olika besked när vi frågar gör det förvirrande."

"Det blir akututtryckningar hela tiden"

"Det kommer nya påbud hela tiden"

"Upplever en centralstyrning som gör att jag knappt kan agera professionellt längre"

"Ständigt nya orimliga krav uppifrån"

"Gillar jobbet men uppdraget är omöjligt i förhållande till de förutsättningar som ges"

"Att vi inte får tid för implementering av nyheter"

"För mycket detaljstyrning och kontroller uppifrån. Formerna (t ex HUR man skriver en handlingsplan) viktigare är innehållet. Hög besöksfrekvens viktigare än mötet med individen."

"Samtal/diskussion på det lokala planet har inte längre någon betydelse. Allt är ju ändå bestämt uppifrån via detaljerade anvisningar. Om det sker diskussion så handlar det om hur vi skall tolka beslut uppifrån, inte om hur vi på bästa sätt kan göra jobbet på den lokala arbetsplatsen."

"Hård styrning från centralt håll..."

"Allt är prioriterat och skall göras"

"Otydligt ledarskap"

"otydlig styrning och ledning, oerfaren ledning som har svårt att prioritera och se vad som är viktiga uppdrag".

"Kvantitet går före kvalitet"

"Att vi jobbar i landskap"

"För mycket administration"

"Att kollegor sjukskriver sig, ökad belastning"

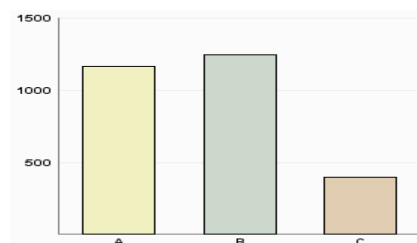
"Mobbning/trakasserier från chefshåll"

"Lågt i tak en GD som kör sitt race..."

Fråga 8: "Högt i tak"

Anser du att man som medarbetare/chef/förtroendevald kan säga vad man tycker i myndigheten?

A) Ja	41,5 %
B) Nej	44,4 %
C) Vet inte	14,1 %



Noteringar:

Att 14,1 % inte vet om det är högt till tak kan förklaras med att många av de som svarat är nyanställda men kan också tolkas som att man inte kan eller vill ta ställning.

Ju äldre man är desto lägre i tak upplevs det vara i myndigheten. Trots detta vågar man säga vad man tycker, men upplever att yngre medarbetare inte törs. Som skäl anger man att man snart är pensionär.

I gruppen med en anställningstid på 0-4 år anser 49,9 % att det *inte* är högt i tak eller att man inte vet. Den siffran är anmärkningsvärd, då man kan anta att man som nyanställd brukar uppleva sin situation som mer positiv. Fritextsvaren för gruppen 0-4 år som svarat "ja", visar att det ofta är högt i tak på den lokala arbetsplatsen men inte i myndigheten i stort.

I gruppen chefer har 26% svarat att det är lågt i tak. Det innebär att mer än var fjärde chef *inte* anser att det är högt i tak i myndigheten. Noterbart är att 12,2 % av cheferna svarat att de "inte vet".

I marknadsområdena finns en del skillnader. Spannet löper mellan Småland, där bara 33,0 % anser att det är högt i tak, jämfört med Kundtjänst 64,1 %.

Fritext under fråga 8 "Högt i tak" (urval)

"Nej inte som tidigare. Chefer verkar väldigt rädda för att ifrågasätta uppdrag uppifrån även om de är kritiska till mycket. Empati för personalen saknas. Medarbetare har tystnat eftersom de inte får någon gehör för sina argument hos cheferna, som inte vågar föra vår talan vidare med rädsla för att behålla sina jobb!"

"Kanske jag skulle var mer försiktig om jag inte snart skall gå i pension."

"Ena stunden piskan, andra stunden kramar och andra kärleksförklaringar för vårt kära uppdrag."

"Jag kan säga till min chef men där är det stopp. De har själva uttalat att det skulle vara självmord att föra de uppåt."

"Passar du inte in kan du leta efter ett nytt arbete är direktiv både från GD och chefer"

”Nej det har under senare år skapats en situation, även uttalad av GD, att om man inte gillar läget bör man ta konsekvenserna och sluta. Sådana uttalanden gör att taket sänks, personalen blir tyst och arbetsmiljön försämras.”

”Vi har en tyst organisation”

”Man skall gilla läget och inte ha avvikande synpunkter framförallt inför chef”

”Straffas med lägre lön och blir nedtryckt och tystad”

”En generaldirektör som verkar ha blivit helt verklighetsfrånvärd och styr med rädsla som främsta vapen. En tystnad i organisationen som breder ut sig, en tystnad som är skrämmande och obehaglig. Arbetsmiljö har blivit ett skällsord.”

” Det är bäst för en själv att inte säga vad man tycker”

”organisationen är mycket toppstyrd och ingen vågar säga emot.”

” Det känns som att det är ingen mening att komma med synpunkter. Allt är redan beslutat centralt.”

” Nej, inte med förtroende. Känns som att det riskerar att slå tillbaka om man är kritisk.”

”Inte utan repressalier.”

”Straffas med lägre lön och blir nedtryckt och tystad.”

”GD har satt taktpinnen-säger medarbetare/chefer nått som inte passar vet man var dörren är. GD hotar/skäller ut högre chefer och fackliga som försöker påverka. Liknar forna öststater – dags för regimskifte.”

”Styrningen har blivit mer och mer odemokratisk till och med facket har förlorat sitt mandat.”

”Tyvärr inte då straffas man av chef, något man inte vågar inför löneförhandlingar med mera.”

”Säger man vad man tycker blir man sågad vid fotknölna. Även GD har ju uttryckt det som att om det inte passar kan man söka sig något nytt jobb. Det ger INTE högt i tak.

” Jag upplever att chefer och medarbetare är skrämde till tystnad och lydnad! Hot om att om man inte gillar läget är det bara att lämna, sänker taket ner till golvnivå.

”Nej så är det definitivt inte. Organisationen är toppstyrd och det finns inget utrymme för avvikande åsikter.”

” Jag kan, men många kollegor vågar inte, gäller i särskild hög grad de nyligen anställda”

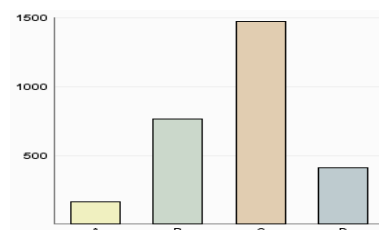
”Säger man någonting som är obekvämt riskerar man repressalier”

Fråga 9: Klimatet

Upplever du att samtalsklimatet har förändrats under det senaste året?

(Möjlighet att lämna kommentarer)

A) Öppnare	5,7 %
B) Ingen förändring	27,2 %
C) Tystare	52,5 %
D) Vet ej	14,6 %



Noteringar:

Ingen förändring det senaste året *kan* betyda att det var ett tyst klimat redan innan. Siffrorna talar sitt tydliga språk: 52,5 % anser att vi fått en tystare myndighet.

64,1 % i gruppen upp till 40 år vet inte om klimatet förändrats vilket förklaras med att de som varit anställda 0-4 år svarar ”Vet inte” i 35,7 % av fallen. Nästan 60 % av de som arbetat mer än 5 år anser att det blivit tystare.

Hela 57 % av arbetsförmedlarna och 38 % av cheferna anser att det blivit tystare.

Fritextsvar under fråga 9 ”Klimatet” (urval)

”Tystare på möten. Blivit mindre diskussioner och även mindre förslag på verksamhetsutveckling.”

”Jag började i april men det har försämrats sedan dess.”

”Mycket mer uppgiven stämning. Det är ingen mening att försöka påverka, cheferna vill ju ändå inte föra våra signaler uppåt av oro för att inte själva framstå som duktiga chefer. Vi får bära mycket av chefernas ångest över att inte uppfylla förväntningarna uppifrån.”

”Samtalsklimatet har verkligen förändrats. Det har blivit mycket, mycket lägre i tak. Det är nästan bara vi som har arbetat länge och inte har så många år kvar till pensionen som vågar säga något, men vi känner också att det är inte någon idé...”

”Hela tiden hotas man av att Af läggs ned om vi inte klarar vårt uppdrag. Man får ofta besked om att det är direktiv från GD.”

”Nu pekars med hela handen – piskan viner...”

”Om jag vore ung skulle jag hålla helt tyst. Takhöjden har sjunkit betydligt de senaste åren.”

”Man pekar med hela handen”

”Mycket tystare”

”De senaste 3-5 åren har tystnaden ökat påtagligt.”

”Många tycker att det inte är lönat att säga något. Är redan bestämt på central nivå.”

”Cheferna under GD gör som hon. Talar om för medarbetare att arbetsgivaren äger medarbetarna. Vi har backat ca 100 år med denna GD. Stämningen påverkar också resultatet i arbetet. Jag känner för första gången i mitt arbetsliv att det inte är kul att gå till jobbet. Hade jag inte haft så bra arbetskamrater så hade jag inte varit kvar i dag. När det gäller det fackliga arbetet så känner jag mig hotad av arbetsgivaren...”

”Vi har ett lågt tak i organisationen. Vi blir tystare och även fackliga företrädare har tystnat. Men vi har också sett tydliga exempel. Chefer som inte är ja-sägare får gå.. ja kanske till och med fackliga företrädare....Jag tror att det signaler vår ledning har gett är tydlig för både underställda och chefer och medarbetare.”

”Organisationen är så toppstyrd. Det finns inte längre något utrymme för individen. Det är alldeles för mycket kontroll av sökande OCH av oss handläggare.”

”Mycket stor förändring negativt, medarbetare kallas in enskilt och tillrättavisas, sunt ifrågasättande kring verksamheten (trots insikt om tuffa uppdrag) trycks tillbaka.”

”Tycker det är dåligt att man från ledningens sida tar bort den fackliga möjligheten att vara med och påverka samt att det känns som att ledningen högst upp mest gillar Ja-sägare.”

”Man väljer sina ord mer noggrant än tidigare.”

”Inte ok att vara kritisk mot verksamheten.”

”Om man jämför mot tidigare så är det mindre tillåtande klimat att tycka annorlunda och kreativt.”

”Ingen motsätter sig eller vill föra dialog.”

”Piska utan morot ger arbetskraft som gör sitt och tiger still, men som söker nya jobb vid sidan av.”

”Det är ett hårdare klimat, frustration med anledning med direktstyrning från GD n. Folk vågar inte i samma utsträckning säga vad de tycker högt!!! Men det kokar under ytan kan man säga.”

”Då det inte tas emot bra är det ingen ide´ att säga något. Så många låter bli.”

”Budskap, budskap och det är det som gäller nu. På ett möte ställdes frågor om varför vi var tvungna att göra två moment i AIS. Cheferna hade inget svar, bara att det var bestämt uppifrån. De hade ställt samma fråga men bara fått veta att så ska det göras. Vi är inga barnungar och många av oss har jobbat längre än GD fast hon jämt skall förklara vårt uppdrag. Är vi slavar eller? Många kommer inte att våga svara på MBU för man litar inte på att svaren är anonyma. Det är mycket mer snack nu om hur konstigt allt har blivit, som att vi inte har något inflytande alls. Vi kollegor börjar bli otrevliga mot varandra för flera förstår inte de korkade besluten och värre är när ingen kan förklara dom heller. Och all stress, och öppettiderna som heller ingen förstår. Slöseri med skattepengar. Nåt måste göras!!!”

Analys och förslag till åtgärder:

- Att det är hela 44,4% som svarar att det inte är högt i tak i myndigheten är alarmerande. När det gäller medlemmar som varit anställda i myndigheten över 20 år pekar svaren på att det blivit en mycket tystare myndighet under det senaste året. Ett antal respondenter svarar att man endast har ett fåtal år kvar till pensionen och därför vågar säga vad man tycker. Men samma grupp svarar också att man inte tror det gäller för nyanställda. Tydligt är att detta sätter sina spår i organisationen och påverkar upplevelsen om det är högt i tak eller inte.

ST anser att en statlig myndighet har ett stort ansvar att föregå med gott exempel i bemötandefrågor. Det finns tydliga signaler från medlemmarna att man är rädd för repressalier om man skulle säga något som inte passar ledningen. Det är dags för Arbetsförmedlingen att leva efter den värdegrund som beslutades i myndigheten 2010.

- En ökande central direkt- och detaljstyrning påverkar våra möjligheter att arbeta med kärnuppdraget. Metoder där ”hur-frågan” redan är bestämd påverkar medarbetarnas arbetsmiljö negativt och hämmar personalens kreativitet. En stor risk är att myndigheten förlorar kompetenta medarbetare när möjligheterna att påverka eller när inflytandet över sitt arbete blir allt mindre. Detaljbeslut fattade på central nivå, där kunskap om konsekvenser saknas, saknar förankring hos chefer som ska genomföra dem. Det finns skäl att tro att bristen på förankring lär påverka myndighetens möjligheter att utföra uppdragen.

En modern myndighet, som Arbetsförmedlingen 2012, måste låta medarbetarna vara med och påverka. Genom inflytande och delaktighet skapar man kreativitet och arbetsglädje. Det finns ett ”Samverkansavtal för utveckling” som, om det följs, ska ta vara på de resurser som finns. Det finns en ousinlig kunskap och erfarenhetskälla hos medarbetarna – arbetsgivaren måste ta vara på den och se kraften!

- Allt fler akuta uppdrag och prioriteringar ska hanteras i myndigheten. Organisationsmodeller har inga möjligheter att utvecklas då det kommer nya uppdrag som omkullkastar den befintliga organisationen från en dag till en annan. Under en lång tid säger sig ledningen ha försökt att underlätta arbetsförmedlarnas situation. Yrkesrollen idag är ett invecklat uppdrag med ett regelverk som är alltför komplext. Regering och riksdag ger myndigheten uppdrag med invecklade regler som försvårar arbetet. Många upplever att det mer handlar om att tillfredsställa systemet, rapportera till ledningen som sen rapporterar till departementet än att förmedla arbete – det som alla vill göra.

Myndigheten måste ta ett helhetsgrepp över uppdrag och prioriteringar. Blir det fler pålagor på en redan ansatt personalgrupp slår det bara tillbaka på resultatet. Ett regelverk som harmoniserar med uppdragen måste vara uppdragsgivarens skyldighet att skapa. Ökade krav på administration kräver ökade krav på fungerande tekniskt stöd. Tekniska stöd, som är ett stöd och inte ett hinder, måste finnas.

Avdelningsstyrelsen gör inte anspråk på att presentera en vetenskaplig rapport. Medlemmarnas svar och synpunkter är, tyvärr, ändå så tydliga att de inte kan ignoreras.

Avdelningsstyrelsen vill med denna rapport uppmärksamma medlemmarnas upplevelse i sitt dagliga arbete. Den visar på en myndighet som har börjat tystna vilket hämmar verksamhetens utveckling och minskar möjligheterna att utföra myndighetens viktiga uppdrag. Det är i många delar alarmerande beskrivningar som måste tas på allvar för de beslutsfattare som är berörda.

Stockholm november 2012

Avdelningsstyrelsen
ST inom Arbetsförmedlingen

Ordlista

GD: Generaldirektören

HK: Huvudkontoret

MBU: Medarbetarundersökningen

AIS: Arbetsförmedlingens interna system som används för dokumentation