



Datum: 2024-04-11

Avgångsorsaker

Sammanställning av enkätundersökning avseende avgångsorsaker 2023 med särskilt fokus på stödpedagoger

Bakgrund

Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv är det lika viktigt att behålla kompetent personal som att rekrytera nya medarbetare. Att identifiera orsaker till att medarbetare väljer att lämna förvaltningen för funktionsstöd kan leda till förbättringsåtgärder som i sin tur kan påverka omsättningen i positiv riktning. Syftet med denna undersökning är således att ta reda på anledningar till att medarbetare i förvaltningens verksamheter väljer att sluta. Förhoppningen är att deras svar kan leda oss i att utveckla arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare.

I denna undersökning har förvaltningen valt att via en enkät ställa frågor till enhetschefer, socialsekreterare, stödpedagoger, stödassistenter, stödbiträden, personliga assistenter och biträden som valt att sluta under 2023. Undersökningen har lagt särskilt fokus på gruppen stödpedagoger eftersom personalomsättningen där sticker ut något. Denna sammanställning kommer övergripande presentera det totala resultatet, till fördel för en mer detaljerad redovisning kring just stödpedagogernas avgångsorsaker.

Medarbetarna i denna undersökning har valt att avsluta sin anställning på egen begäran och lämnat förvaltningen. Några är dock åter i förvaltningen men som timanställda.

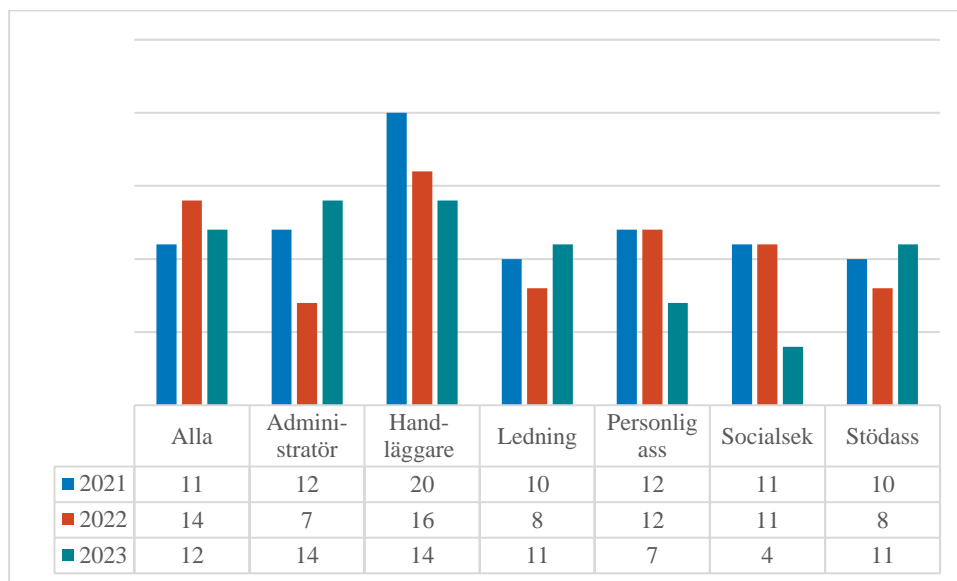


Diagram 1: Personalomsättning i procent per yrkeskategori. Stödpedagogerna finns inom kategorin handläggare. Källa: SAM 2023

Enkätundersökning – övergripande resultat

Metod och urval

Undersökningen genomfördes under mars månad 2023 genom en forms-enkät som skickades ut via mejl till 418 månadsanställda medarbetare enligt ovanstående yrkeskategorier. I Personec framgår att dessa 418 medarbetare har slutat på egen begäran med så kallad extern avgång under 2023 fram till och med kvartal 1, 2024. Några har återvänt och arbetar på timmar idag. Den totala svarsfrekvensen landade på 41 %. Svarsfrekvensen för stödpedagoger ligger på 56 %.

Enkäten består av 22 frågor där den svarande får bedöma hur väl avgångsorsaken stämmer genom att välja ett av fyra alternativ: stämmer absolut, stämmer ganska bra, stämmer delvis samt stämmer inte alls. Se alla frågorna med svarsalternativ i bilagan. Vissa resultat har summerats för att kunna dra tydligare slutsatser och se samband mellan olika frågor. Till exempel har kategorin *stämmer absolut* och *stämmer ganska bra* i frågorna 8 till 18 i vissa fall slagits ihop. Och på liknande sätt har kategorin *stämmer inte alls* och *stämmer delvis* slagits ihop.

Diagram 2 visar vilken yrkeskategori de svarande tillhör. Flest svarande fanns i yrkeskategorin stödassistent med 110 svarande och stödpedagog med 33 svarande. Några har uppgett flera yrkeskategorier, till exempel både stödassistent och stödpedagog. I nedanstående redovisning av stödpedagogernas avgångsorsaker har endast fokus lagts på de som enbart uppgett stödpedagog som befattning. Dessa uppgår till 29 stycken.

3. Vilken befattning har du haft?

[Mer information](#)

● Biträde	6
● Personlig assistent	17
● Stödbiträde	14
● Stödassistent	110
● Stödpedagog	33
● Socialsekreterare	9
● Enhetschef	2

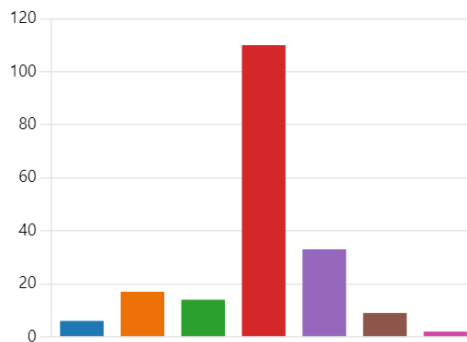


Diagram 2

I diagram 3 framkommer det att 72 % av de svarande arbetade på avdelningen Bostad med särskild service, medan 15 % arbetade på avdelningen Daglig verksamhet och stöd samt 6 % på Myndighet och socialpsykiatri. Mer än hälften av de svarande har varit anställda mellan 1 – 6 år. I denna grupp har drygt en fjärdedel varit anställd i 1-3 år.

1. Inom vilken avdelning arbetade du?

[Mer information](#)

● Bostad med särskild service	125
● Daglig verksamhet och stöd	26
● Myndighet och socialpsykiatri	11
● Annat	11



Diagram 3

Diagram 4 nedan visar vad medarbetarna gör idag, efter att de har slutat på förvaltningen. Den största andelen arbetar kvar inom funktionsstöd men hos annan arbetsgivare. 43 av de 173 svarande svarande har helt bytt bransch och några få arbetar kvar inom Göteborgs stad men inom annan förvaltning. Gruppen som svarade *annat* ägnar sig åt studier, har gått i pension, är arbetssökande eller sjukskrivna.

Vad gäller stödpedagogerna är 14 av de svarande stödpedagogerna kvar inom funktionsstöd men hos annan arbetsgivare, vilket motsvarar cirka hälften.

4. Vad gör du idag?

[Mer information](#)

● Arbetar kvar inom Göteborgs st...	15
● Bytt arbetsgivare men är kvar in...	61
● Bytt bransch/yrke	43
● Påbörjat studier	18
● Pension	5
● Annat	43

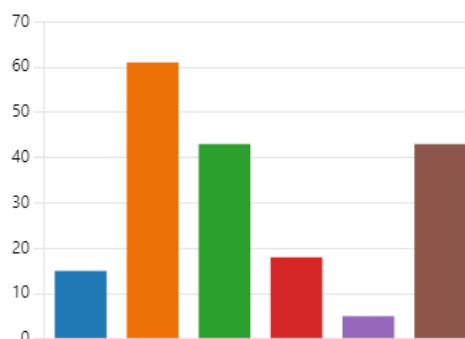


Diagram 4

Resultat

Orsakerna till att medarbetare väljer att sluta på egen begäran är flera. För att ta del av undersökningens alla frågor och svar se bilagan. Nedan sammanfattas endast de utmärkande dragen i undersökningen. Enkätundersökningen utgår ifrån de orsaker som man i undersökningar¹ kring avgångsorsaker uppger som vanligt förekommande anledningar. Dessa faktorer är bland annat:

¹ Tack för mig - Rapport personalomsättning ISM 2022-05-31 Varför medarbetare i VGR slutar. Institutet för stressmedicin

- Organisatorisk arbetsmiljö vilket bland annat innefattar hög arbetsbelastning och bristande ledarskap.
- Social och fysisk arbetsmiljö, bland annat hög arbetsbelastning, bristande kommunikation, dåliga lokaler.
- Dålig löneutveckling.
- Dålig karriärutveckling.
- Tillfälligheter, tex erbjudande om annat jobb (denna faktor är ofta kopplad till dålig organisatorisk arbetsmiljö).

Den övergripande bilden som framkommer av undersökningen är att de flesta, 66 %, inte uppger arbetsbelastningen som främsta orsaken till att de valt att lämna. Man upplever inte heller arbetet som komplext eller svårt. Trots detta uppger hälften av de svarande dålig arbetsmiljö som orsaken till att man lämnade. 34 % uppger konflikter på arbetsplatsen som anledning till att man valde att sluta och 35 % uppger dålig arbetsmiljö. Cirka hälften av de svarade uppger att de lämnade på grund av bristande ledarskap. Denna grupp gav också förvaltningen 1 – 2 i betyg i helhetsbedömning av förvaltningen som arbetsgivare.

Flera av de svarande uppger konflikträdsla eller svårigheter att lösa konflikter, frånvarande ledarskap, låg kunskap om insatsen/brukarna hos chefer och hög omsättning av chefer, som brister i ledarskapet. De som upplevde ett bra ledarskap beskriver det ofta som ett tydligt och nära ledarskap med transparens och hög tillit till medarbetarna.

Mer än hälften än de svarande är relativt nöjda eller helt nöjda med sin lön och en majoritet är nöjda med arbetstiderna. De flesta är dessutom nöjda med både med den introduktion och den kompetensutveckling arbetsgivaren erbjudit dem. Majoriteten är också nöjda med möjligheter till karriärutveckling.

Hälften av de svarande menar att förutsättningarna att utföra sitt arbete är bra eller relativt bra och det genomsnittliga betyget på en skala från 1 – 5 som förvaltningen får som arbetsgivare är 2,65 där 56 % ger förvaltningen betyget 3 till 5. På frågan om man vill arbeta på förvaltningen igen i framtiden svarar 65% ja eller kanske.

Slutsatsen blir därför att det är framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som är de främsta orsakerna till att man lämnat. Undersökningen visar att förmåga att hantera konflikter på arbetsplatsen behöver stärkas samt omsättningen av chefer behöver minska. Att skapa förutsättningar för ett nära ledarskap och leda med tillit samt transparens skulle kunna vara framgångsfaktorer.

Ta gärna del av hela enkätundersökningen i den bifogade bilagan.

Särskilt fokus stödpedagoger

I denna undersökning har särskild fokus lagts på stödpedagoger på grund av en något högre personalomsättningen i denna yrkeskategori. Totalt slutade 53 stödpedagoger på egen begäran under 2023. 29 stödpedagoger svarade på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 56 %.

Av de stödpedagoger som svarade arbetade 19 inom avdelning Boende med särskild service, 9 inom avdelning Daglig verksamhet och stöd samt 1 inom Myndighet och socialpsykiatri.

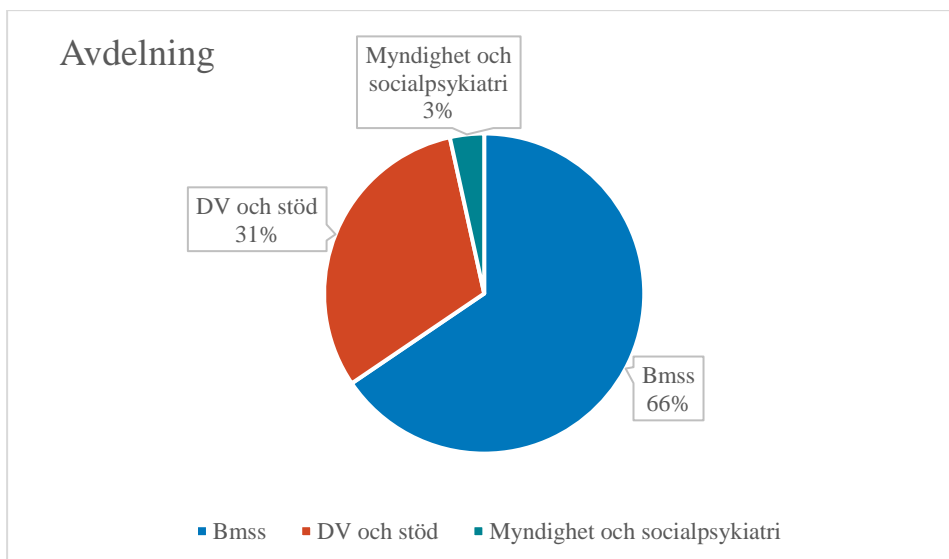


Diagram 5

Fjorton stödpedagoger arbetar kvar inom funktionsstöd men hos annan arbetsgivare. Här uppger någon att de arbetar hos en privat arbetsgivare, någon annan uppger att de flyttat till annan kommun. En femtedel har valt att helt byta bransch.

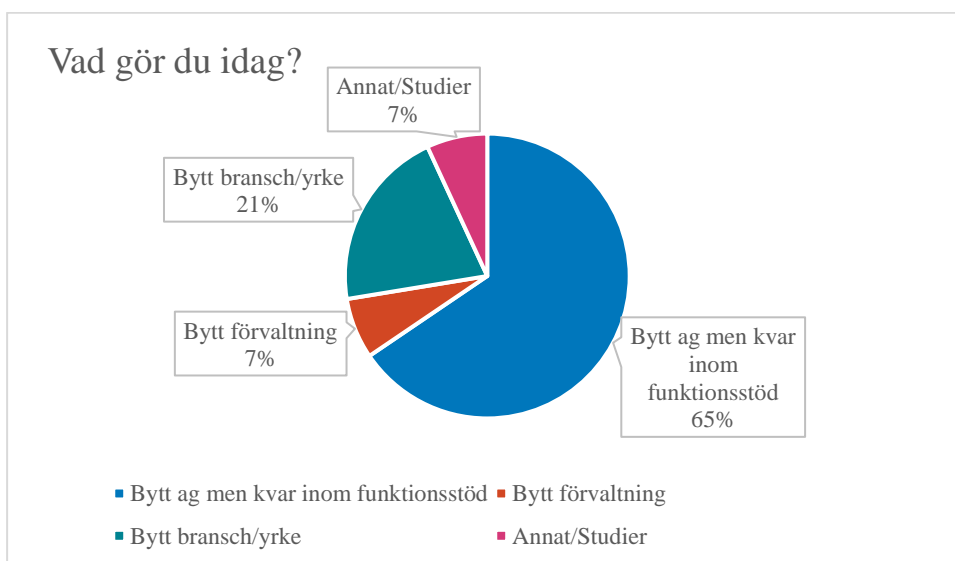


Diagram 6

Förutsättningar och helhetsbetyg

De stödpedagoger som har uttryckt att de är nöjda med både introduktion, kompetensutveckling, ledarskap och arbetsmiljö och som inte anger konflikter som orsaken är de som beskriver sina förutsättningar som goda och ger förvaltningen högt betyg; 4. Denna grupp beskriver också ledarskapet som nära och lyhört. Samma grupp föreslår bättre löneutveckling för stödpedagoger, samt en starkare feedbackkultur som förbättringar arbetsgivaren kan göra. Dessa kan också tänka sig att arbeta på förvaltningen igen i framtiden.

Fler än hälften av de svarande uppger mindre bra eller bristande förutsättningar för att utföra sitt arbete och uppger framför allt arbetsmiljö och ledarskap som orsaker till att man lämnat. Se diagram 7, 11 och 12.

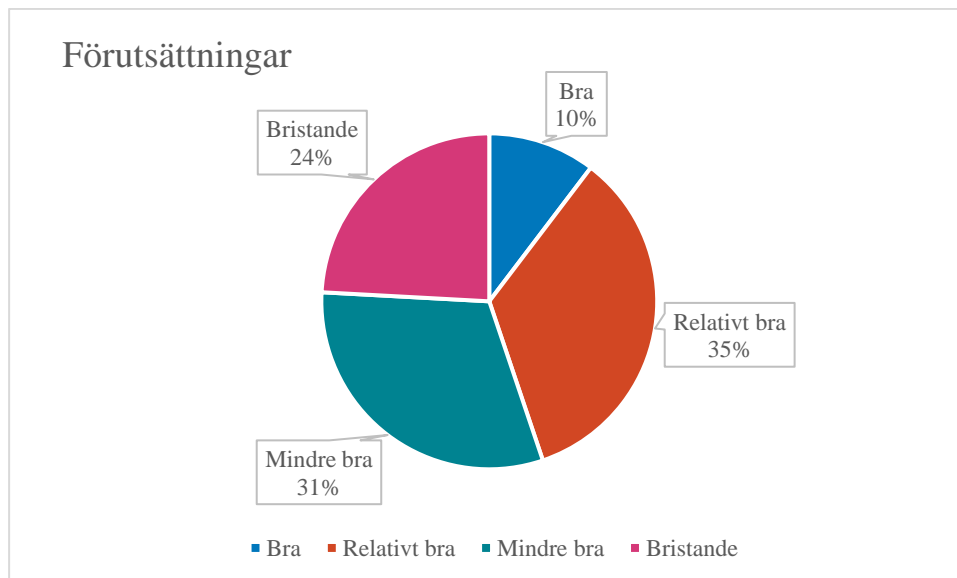


Diagram 7

De som är relativt nöjda med förutsättningarna uppger 70 % att det är brister i arbetsmiljön och i ledarskapet som är en av flera orsaker till att man valt att lämna förvaltningen. Se diagram 11 och 12. En medarbetare har uppgett kränkningar och i övrigt uppger man många chefsbyten, dålig konflikthantering och låg kunskap om verksamheten som orsaker till att ledarskapet brister.

Av de som svarat att man är relativt nöjd med förutsättningarna uppger också dålig löneutveckling som delvis ett skäl till att man lämnade samt begränsade möjligheter till karriärutveckling. Se diagram 16 och 17. Däremot är man ganska nöjd med kompetensutvecklingen som har erbjudits. Denna grupp kan tänka sig att eventuellt arbeta på förvaltningen igen på framtiden.

De 29 stödpedagoger som svarat på enkätundersökningen ger i genomsnitt betyget 2,9 till förvaltningen som arbetsgivare. Flest ger betyg 1 och 3. Se diagram 8. Av de 9 som gett förvaltningen betyg 1 kan trots allt 5 av dessa *eventuellt* tänka sig att arbeta i förvaltningen i framtiden. Samma grupp nämner konflikter, arbetsmiljö och ledarskapet som orsaker till att man lämnat.

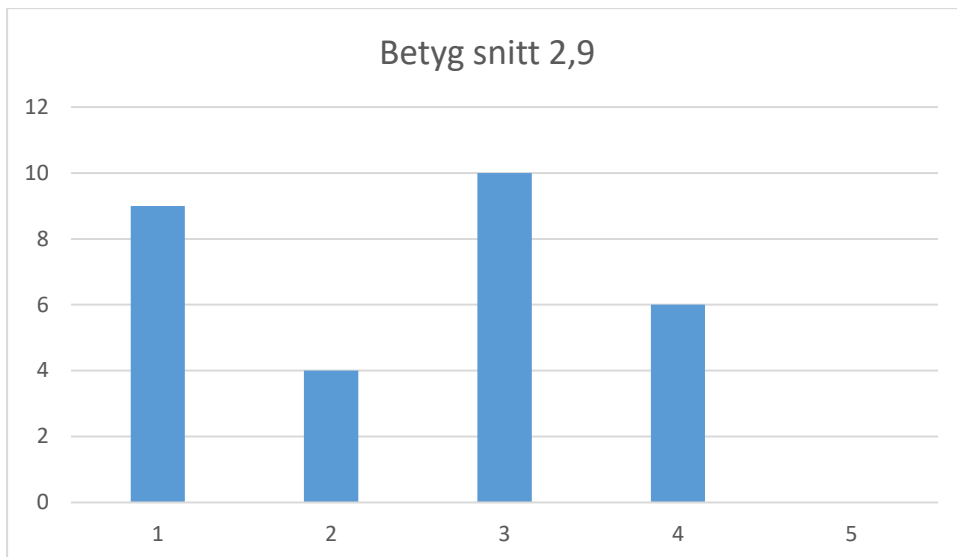


Diagram 8

Introduktionen och kompetensutveckling

De som är nöjda med introduktionen och kompetensutvecklingen är också de som upplever att de har goda förutsättningar att utföra sitt arbete. Det innebär att en bra introduktion och goda möjligheter till kompetensutveckling stärker förutsättningarna att behålla medarbetare, i detta fall stödpedagogerna, i förvaltningen.

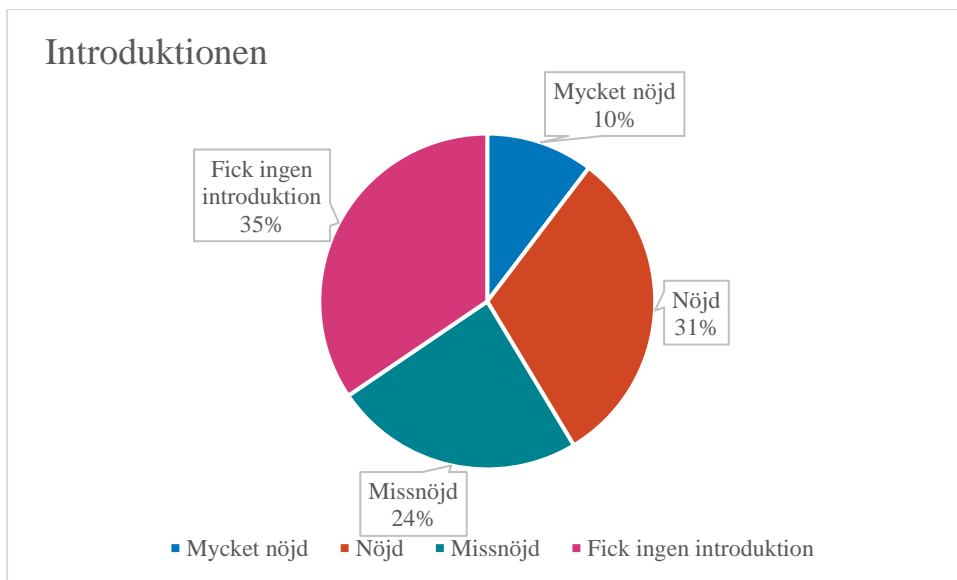


Diagram 9

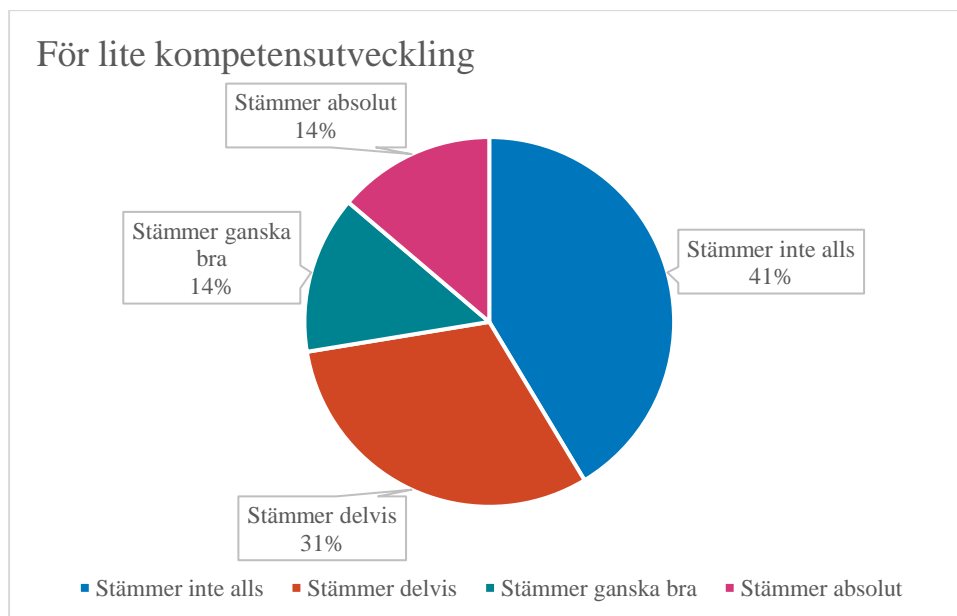


Diagram 10

Arbetsmiljö och ledarskap

De som har uttryckt att förutsättningarna för att utföra arbetet som mindre bra eller bristande uppger en majoritet faktorer som dålig arbetsmiljö, hög arbetsbelastning och bristande ledarskap som orsaken till att man valt att sluta. Hälften av dessa uppger arbetstiderna som en av anledningarna till att man valt att sluta. Se diagram 11, 12 och 13. Frånvarande chef, många chefsbyten, låg grad av feedback och brister i arbetsmiljöansvaret är exempel på vad som inte fungerar i ledarskapet och arbetsmiljön. En medarbetare uppgav att det förekommer härskartekniker på arbetsplatsen och att man valt att lämna på grund av det. Stödpedagogerna upplever också svårigheter att omsätta kompetensutveckling i verksamheten.

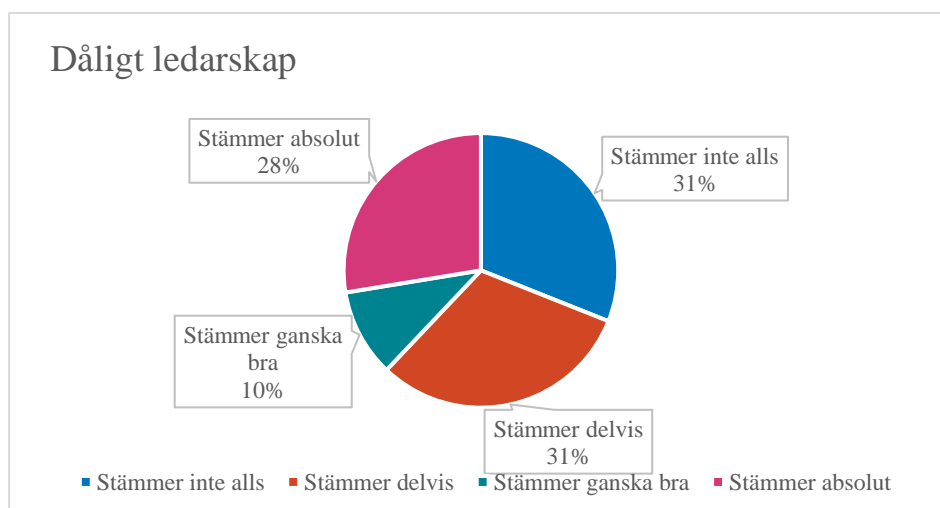


Diagram 11

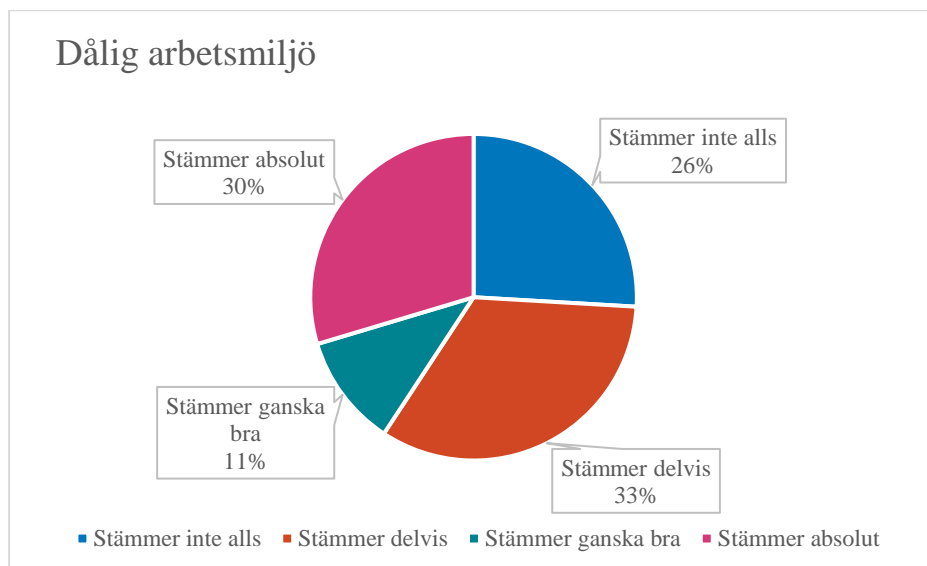


Diagram 12

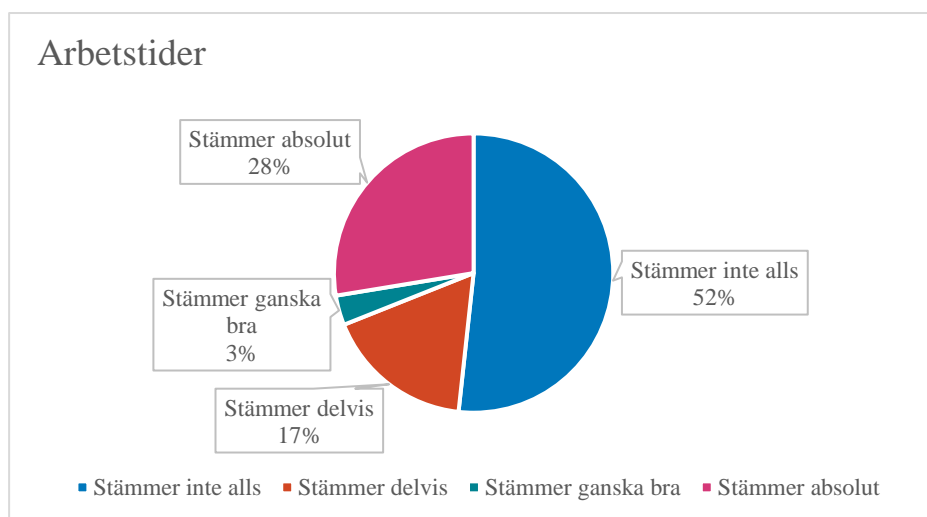


Diagram 13

Drygt en fjärdedel uppger arbetsbelastning som orsak till att man valt att sluta på förvaltningen. Denna grupp anser också att det är arbetsmiljön som påverkat deras beslut att sluta. Samtidigt upplever man inte arbetet med brukarna som särskilt svårt och uppger inte heller arbetstiderna som en faktor som påverkade beslutet att lämna förvaltningen. Några ur denna grupp anger också bristande ledarskap som en bidragande faktor till att man sökt sig vidare. Dessutom svarar 24 % att denna faktor *delvis* är anledningen till att man valt att sluta.

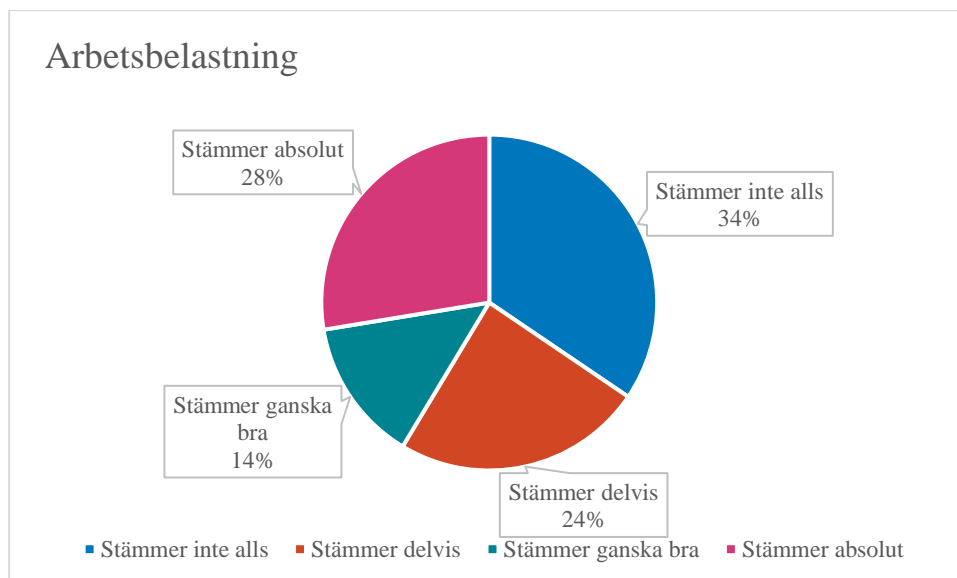


Diagram 14

De som uppger konflikter som en orsak att man valt att sluta uppger också bristande ledarskap och dålig arbetsmiljö som anledning. Flera av de svarande uppger förmågan hos chef att hantera konflikter som en del i det bristande ledarskapet och 17% anger det som orsak till att man valt att lämna förvaltningen. Samtidigt menar över hälften av de svarande att det inte är orsaken till att man valt att avsluta sin anställning.

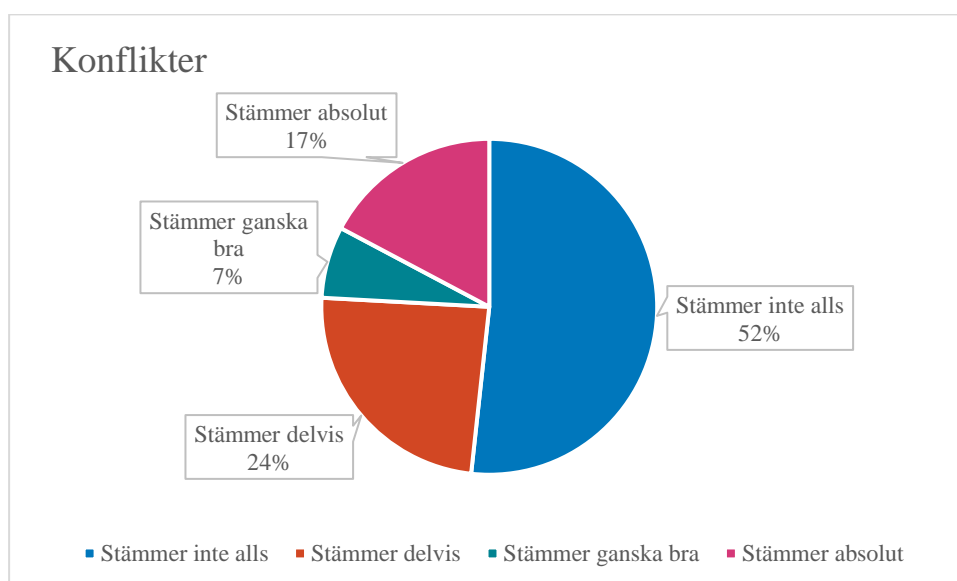


Diagram 15

Karriär och lön

En fjärdedel av stödpedagogerna i undersökningen tycker löneutvecklingen är en viktig faktor som påverkar valet att lämna förvaltningen. 14 % menar att möjligheterna till karriärutveckling påverkar valet att sluta. Denna grupp lyfter också fram löneutvecklingen som en viktig aspekt.

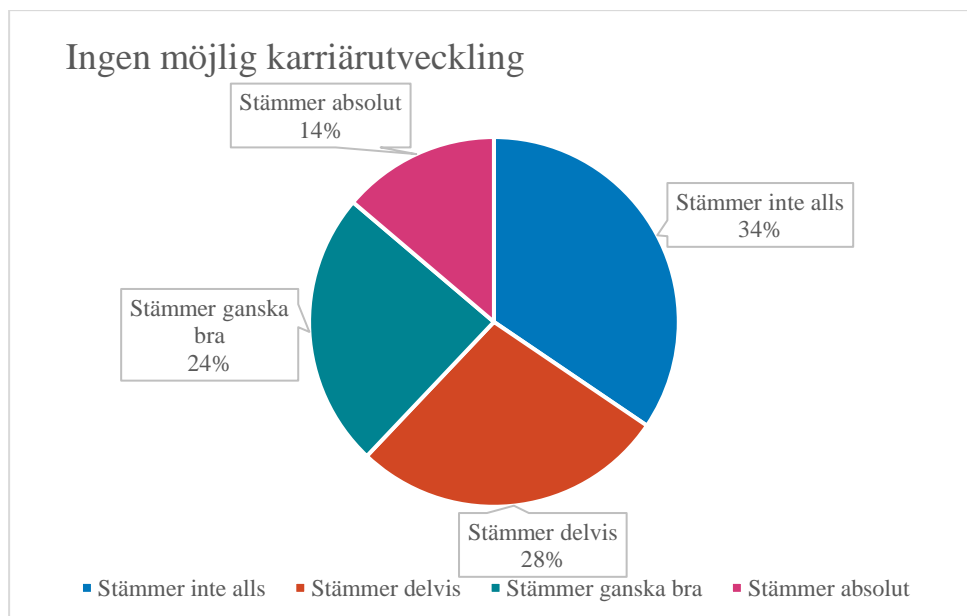


Diagram 16

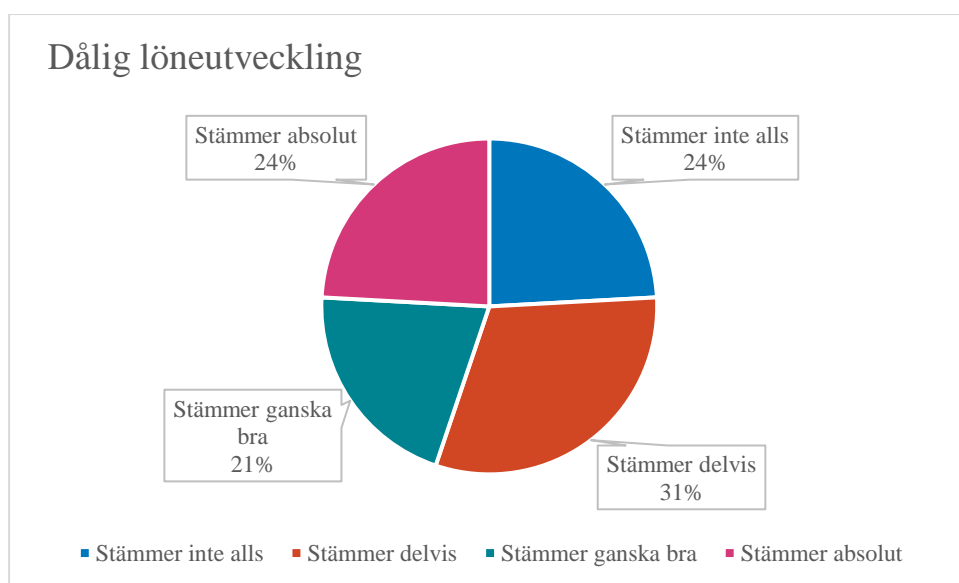


Diagram 17

Slutligen skulle en fjärde del av de svarande kunna tänka sig att arbeta på förvaltningen igen i framtiden. Drygt hälften har svarat *kanske* på frågan om de kan tänka sig att återvända till förvaltningen.

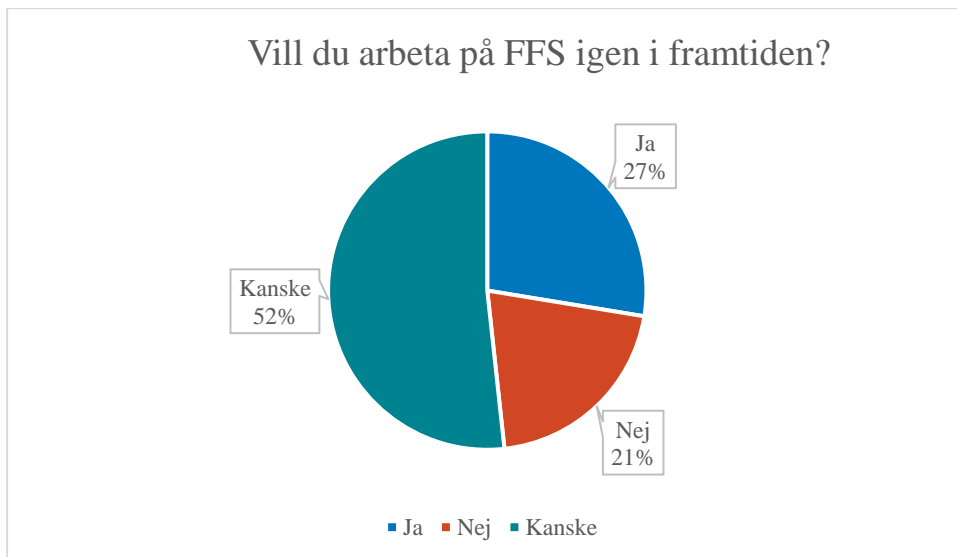


Diagram 18

Sammanfattning

Konflikter, arbetsmiljö och ledarskap är de faktorer som är framträdande orsaker till att medarbetare väljer att sluta på förvaltningen. Detta gäller gruppen som helhet och även för de stödpedagoger som deltagit i undersökningen. I vissa fall framkommer det att den dåliga arbetsmiljön står i relation till konflikter som chefen inte tar tag i, men också frånvarande chef och många chefsbyten. Låg kunskap om verksamheten hos chef är också en anledning till avslut. I vissa fall nämns också arbetstiderna som anledning till att medarbetare slutar. Trots detta uppger knappt hälften av de svarande att förutsättningarna för att utföra arbetet är bra eller relativt bra.

På ett övergripande plan är medarbetarna nöjda både med introduktionen och kompetensutvecklingen. Man upplever inte arbetet med brukarna som svårt och är också relativt nöjd med lönen. En stor andel kan eventuellt eller definitivt tänka sig att jobba på förvaltningen igen i framtiden. Som helhetsbetyg ger medarbetarna i undersökningen förvaltningen 2,9 i betyg.

Tips och rekommendationer

Som sista fråga fick de svarande möjlighet att lämna råd till förvaltningen som arbetsgivare. Dessa lyder som följer:

- Fler enhetschefer för att skapa ett mer nära ledarskap
- Mer kompetensutveckling
- Färre stödbiträden och fler stödassistenter
- Bättre stöd från stödfunktioner baserat på enheternas behov
- Tydliggör medarbetares skyldigheter
- Tydligare koppling mellan lön och prestation samt mellan studier, kompetensutveckling och lön
- Fysisk aktivitet under arbetstid.

- Stärk språket för de medarbetare som är svaga i svenska
- Agera direkt vid konflikt
- Bättre framförhållning och lyhördhet vad gäller arbetstider

Ett par stödpedagoger lyfter fram att kompetenskraven i befattningarna måste stå i relation till kraven i arbetet för att minska den tid stödpedagogerna behöver lägga på att utveckla medarbetarnas grundläggande baskompetens.

Pedagogerna ska ej heller användas som inhoppare i verksamheten när de har sin pedagogtid på grund av personalbrist. Då försummas det pedagogiska arbetet.

Avslutningsvis var det ett par av de svarande som uttryckte det positivt att förvaltningen undersökte orsakerna till att medarbetare valt att lämna. Det signalerar ett engagemang och intresse från förvaltningens sida och kan bidra positivt till arbetsgivarens varumärke.