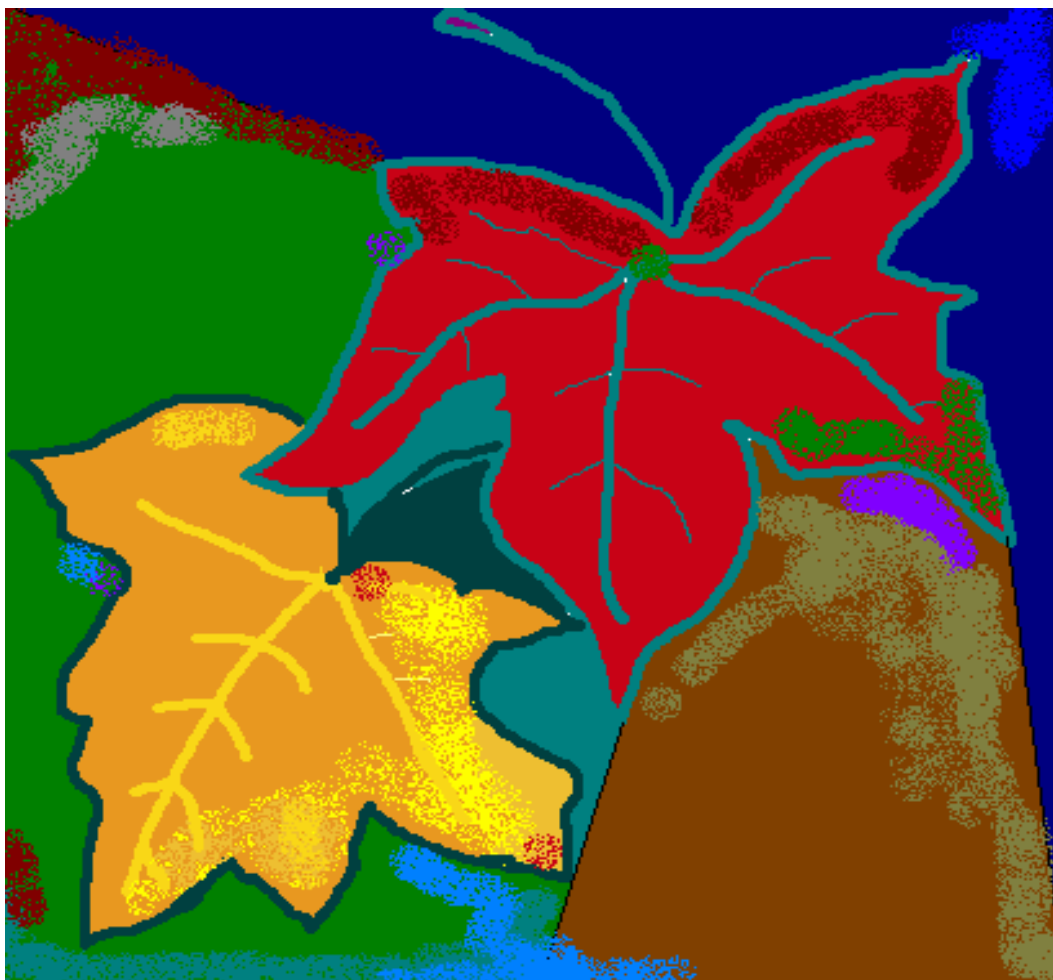


**Att arbeta i äldreboende nu och för tre år sedan, i kommunal och enskild drift – så tycker personalen.**



**Enkäter bland personal vid kommunalt och enskilt drivna äldreboenden genomförda av Utrednings- och statistikkontoret (USK) 2004 på uppdrag av Enheten för upphandling och konkurrens vid Stadsledningskontoret.**



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

## SAMMANFATTNING

<b>BAKGRUND</b> .....	1
Undersökningen år 2000 .....	1
<b>UNDERSÖKNINGEN 2004</b> .....	2
Uppläggning och frågor .....	2
Undersökningens genomförande, register och urval .....	3
Svarsfrekvenser och bortfall .....	3
De svarande .....	5
<b>RESULTAT</b> .....	6
Arbetsmiljö och arbetssituation .....	6
Ledning, samarbete och relationer .....	11
Lön, trygghet och kompetensutveckling .....	14
Mål och verksamhetskvalitet .....	17
Helhetsomdöme och bedömning av övergångsprocessen .....	19
Sammanfattande överblick med kommentarer .....	22
Ordet är fritt .....	25

### *Bilaga 1: Tabeller*

### *Bilaga 2: Personalen har ordet – öppna synpunkter från de svarande*



## SAMMANFATTNING

- Under sommaren 2004 har en enkätundersökning genomförts bland personalen vid stadens äldreboenden. Syftet har varit att upprepa en undersökning från år 2000 där personalen vid äldreboenden som övergått från kommunal till enskild drift tillfrågades om hur detta påverkat verksamheten och deras arbetsförhållanden.
- I årets enkät har identiska frågor ställts som i den tidigare undersökningen. Perspektivet har vidgats genom att tre olika undersökningsgrupper studerats 1. Hur ser personal (192 svarande) som varit på samma kommunala äldreboende på utvecklingen där de tre senaste åren? 2. Hur ser personal (191) som arbetar på återtagna äldreboende på situationen nu i kommunal regi jämfört med tidigare i enskild? 3. Hur ser personalen (126) som arbetar på äldreboenden i enskild regi på situationen där nu jämfört med då dessa drevs i kommunal regi. Totalt har svarsfrekvensen varit 75%.
- När de som varit stadigvarande anställda vid kommunala äldreboenden blickar tillbaka tre år säger de att kraftiga försämringar skett ifråga om arbetsmiljö, stress och arbetstakt. En oro finns beträffande utvecklingen av kvaliteten i verksamheten. En större kännedom om verksamhetsmålen, ett visst ökat inflytandet i arbetet och förbättrat samarbete med kollegorna återfinns på den positiva sidan. Möjligheterna till löneutveckling och vidareutbildning, anställningstryggheten, stödet från och relationerna till överordnade upplevs varken som bättre eller sämre än för tre år sedan.
- Den personal som återgått i kommunal drift och jämför med hur de hade det i enskild drift är i huvudsak mer nöjda med allt nu. Särskilt gäller det arbetsmiljön, anställningstryggheten och möjligheterna till vidareutbildning. Den enda aspekt där jämförelsen för denna grupp utfaller något mer negativt nu jämfört med i enskild regi är ifråga om möjligheterna till löneutveckling.
- De anställda som övergått till enskild regi och jämför sin arbetssituation i äldreboendet där med tidigare i kommunal regi är klart missnöjda i de flesta avseenden. Stora negativa förändringar omvitnas när det gäller arbetsmiljön, arbetstakten och stressen i arbetet. Även när det gäller stödet av överordnade, möjligheterna till löneutveckling samt särskilt för chanserna till vidareutbildning, anställningstryggheten och helhetsomdömet om arbetsgivaren upplever många att försämringar skett efter övergången till enskild arbetsgivare. Bara ifråga om inflytandet i arbetet och hur kännedomen om verksamhetsmålen förändrats överväger de positiva över de negativa. De huvudsakligen negativa bedömningarna av enskild regi i vår undersökning uppvisar ett likartat mönster och överensstämmer i sina huvuddrag väl med de resultat som framkom i den tidigare undersökningen år 2000.
- Personalens mycket negativa inställning till enskild drift överraskar med tanke på att precis motsatta resultat framkommit vid undersökningar inom förskole- och fritidsverksamheten.



# **Att arbeta i äldreboende nu och för tre år sedan, i kommunal och enskild drift – så tycker personalen.**

## **Enkäter bland personal vid kommunalt och enskilt drivna äldreboenden.**

### **BAKGRUND**

Enheten för konkurrens och upphandling inom Stadsledningskontoret håller för närvarande på med en utvärdering av konkurrensutsättning och upphandling av verksamheter inom Stockholms stad. En tidigare uppföljning av konkurrensutsättningen inom Stockholms stad 1988-2000 finns avrapporterad i "Utvärdering av konkurrensutsättningen inom Stockholms stad. Analys av process och effekter." (PLS RAMBÖLL Management, 2001).

I den tidigare uppföljningen gjordes bl a en studie bland personal på äldreboenden som till följd av upphandling fått privat arbetsgivare i stället för kommunal. I en enkät tillfrågades de anställda år 2000 om de märkt av några förändringar i arbetsmiljö, arbetsförhållanden och verksamhetskvalitet efter bytet av arbetsgivare. SLK har nu som en del i den aktuella utvärderingen år 2004 återupprepat en liknande enkätstudie. Den har även nu genomförts bland personal som arbetat på äldreboenden som övergått från kommunal till enskild drift, men också bland personal vid äldreboenden som återtagits från enskild till kommunal regi. Dessutom har personal som konstant arbetat vid äldreboenden i kommunal regi tillfrågats om hur de ser på verksamheten och sin arbetssituation nu jämfört med för tre år sedan.

### **Undersökningen år 2000**

Vid undersökningen år 2000 fick stadsdelsförvaltningarna lämna förteckningar över all personal som arbetade vid äldreboenden som genom upphandlingar 1998-2000 bytt driftsform från kommunal till privat drift. När en enkät skickades ut till dessa nåddes 707 personer. 405 av dessa (57%) besvarade enkäten. Av dem som besvarade enkäten arbetade 66%, 267 personer, fortfarande kvar hos den privata arbetsgivare som övertagit driften av äldreboendet. Det var dessa 267 personer som ombads jämföra den nuvarande arbetssituationen i olika avseenden med den tidigare när de var anställda av staden.

Resultaten visade att det var betydligt fler anställda som tyckte att bytet av arbetsgivare från kommunal till enskild regi inneburit försämringar än förbättringar. De negativa omdömena var särskilt markanta ifråga om förändringarna av arbetsmiljö, arbetstakt, stressnivå, och trygghet i anställningen. Även när det gällde ledning, samanhållning på arbetsplatsen och möjligheterna till vidareutbildning övervägde de som upplevde att situationen försämrats över dem som tyckte att det blivit bättre. "Möjligheterna till löneutveckling" och "kunskaper om verksamhetsmålen" var de enda områden där utveck-

lingen av de svarande bedömdes som förbättrad i enskild regi jämfört med kommunal regi. Även om kännedomen om målen upplevdes som förbättrad, så var det samtidigt en stark övervikt för dem som ansåg att måluppnåendet och verksamhetskvaliteten försämrats efter övergången till enskild regi.

De 34% av undersökningsslagarna som vid undersökningstillfället avslutat sin anställning vid det enskilda äldreboendet svarade inte på de ovan redovisade enkätfrågorna. Denna grupp kan möjligen ha haft en ännu mer negativ inställning till arbetsgivarbytet än de som besvarade frågorna. Alla som slutat sin anställning tillfrågades däremot om varför de slutat. När de uppgivna skälen till detta granskas framstår inställningen till den nye enskilde arbetsgivaren som klart kritisk. De vanligast angivna skälen till att personalen slutat var – för stressigt, för litet personal, neddragningar av personal, försämrat arbetsklimat, bristande kvalitet, täta chefsbyten och trista chefsattityder.

## UNDERSÖKNINGEN 2004

### Uppläggning och frågor

Vid 2000 års undersökning var enskilt drivet äldreboende ett relativt nytt och omdiskuterat fenomen i staden. Man kan fråga sig om den övervägande negativa inställningen till enskilt drivet äldreboende, som då framkom, delvis bottnade i en allmän förändringsobenägenhet bland personalen. Nu har enskild drift funnits en längre tid och oftare prövats i praktiken. Kanske har personalen som övergått från äldreboende i kommunal regi till enskild regi idag en annan syn på vad detta innebär än tidigare? Genom att återupprepa den tidigare gjorda undersökningen kan vi få svar på den frågan.

I den nu genomförda undersökningen studeras emellertid inte bara hur personal som övergått från kommunal till enskild drift upplever förändringen. I enlighet med undersökningssuppläggningsstuderas hur tre skilda kategorier av personal, med olika erfarenhet av äldreboende i kommunal respektive enskild regi, ser på utvecklingen av verksamheten och sina arbetsförhållanden.

1. Anställda på äldreboenden som övergått från kommunal till enskild regi
2. Anställda på äldreboenden som återtagits från enskild regi till kommunal drift
3. Anställda på äldreboenden som hela tiden drivits kommunalt

I enkäterna ombeds de tre olika kategorierna av personal jämföra situationen nu i olika avseenden, jämfört med hur det var tidigare, i kommunal regi/i enskild drift/respektive för tre år sedan. Frågorna är i stort sett identiska med dem som ställdes vid undersökningen år 2000, men något färre. De handlar om hur de svarande upplever sin arbetsmiljö, sina arbetsförhållanden, möjligheterna till lön- och kompetensutveckling samt hur de ser på verksamhetens kvalitet. Dessutom ombeds de svarande i några frågor bedöma om själva övergången mellan olika arbetsgivare fungerat bra eller dåligt.



## **Undersökningens genomförande, register och urval**

Uppdragsgivarens önskemål var att 300 fast anställda ur var och en av de tre ovan definierade undersökningskategorierna skulle ingå i undersökningen. Det innebär ett totalt urval om 900 personer.

När det gäller de som är anställda av staden vid kommunala äldreboenden finns uppgifter om anställningstid, adress, mm att hämta i stadens personalregister. Enligt detta fanns vid tiden för urvalet 4480 personer som arbetade fast vid stadens egna äldreboenden. Enligt registeruppgifterna hade 2504 av dessa en anställningstid på minst tre år. 300 av dessa personer utvaldes slumpmässigt som undersökningsdeltagare i kategori 3.

I av staden återtagna äldreboenden fanns 1098 fast anställda. Enligt registrets uppgifter hade 841 av dessa arbetat vid de aktuella äldreboendena också före återtagandet och följt med tillbaka till kommunal regi. Av de 841 personerna slumpades 300 ut för att delta i undersökningen som representanter för kategori 2.

För personalen vid enskilt drivna äldreboenden finns inget centralt register med uppgifter om de anställda. Här kontaktades de enskilda entreprenörerna och ombads hjälpa till med listor över den fast anställda personalen. Samtliga entreprenörer ställde sådana personallistor till förfogande. Vid 35 enskilda äldreboenden fanns enligt dessa listor en fast personal på 1382 personer. Enligt angivna uppgifter hade 935 av dessa tidigare varit kommunalt anställda och följt med till enskild regi. Härav utvaldes slumpmässigt 300 personer som representanter för kategori 1 i undersökningen.

Att få fram fullständiga personalförteckningar som underlag för urvalet var tidskrävande. Det innebar att datainsamlingsperioden inte kunde påbörjas förrän en bra bit in på sommaren. Tre separata frågeformulär, med i princip identiskt innehåll, men en frågeformuleringen anpassad för respektive kategori användes. Det första enkätutskicket skedde strax före midsommar. Därpå har datainsamlingen pågått hela sommaren fram till september. Tre skriftliga påminnelser har skickats ut. Avslutningsvis har telefonuppföljning skett för att ytterligare höja svarsfrekvensen, särskilt i kategorin enskilt anställda.

## **Svarsfrekvenser och bortfall**

Trots att sommarmånaderna inte utgör någon idealisk period för att nå personer med enkätundersökningar har den slutliga svarsfrekvensen blivit tillfredsställande, totalt ca 75%.

När de som undersökningsdeltagare utvalda personerna kontaktas påträffas alltid ett antal som felaktigt ingår i registren, hunnit flytta, slutat arbetet, är tjänstlediga eller liknande. De är då att betrakta som urvalsfel och utgår ur populationen. Antalet personer som återstod i olika kategorier av de ursprungliga 300, när urvalsfelen enligt ovan borträknats, framgår av tabell 1 nedan (nettourval). Där framgår också svarsfrekvensen för de olika delkategorierna av personal.

**Tabell 1:** Svarsfrekvenser för personal i olika undersökningskategorier

Kategori	Nettourval	Antal svarande	Svarsfrekvens %
Enskilda äldreboenden	282	203	72
Återtagna i kommunal regi	280	217	78
Stadigt i kommunal regi	262	203	77
Totalt	824	623	76

Om bortfallet, de ej svarandes uppfattningar, skiljer sig mycket från de svarandes kan det innebära snedvridande effekter så att resultaten inte blir rättvisande för populationen som helhet. I och med den goda svarsfrekvensen är bortfallet här dock relativt begränsat. Det minskar risken för att bortfallseffekternas inverkan på resultaten ska bli alltför betydande.

Minst lika intressant som att fundera över bortfallets eventuella inverkan på resultaten är det nog i det här fallet att fundera över hur olika selektionsmekanismer kan tänkas ha påverkat resultaten i positiv/negativ riktning. Vilka följer med respektive hoppar av i samband med övergång till ny arbetsgivare? Hoppar de mest kritiska av redan innan bytet? Hur många har slutat efter en tid hos den nye arbetsgivaren på grund att man inte trivs? Får vi på det sättet en selektion av mer ”positivt inställda” som stannat kvar i verksamheten och besvarar vår enkät? Är det på samma sätt bara de som är någorlunda nöjda som arbetat kvar tre år eller längre vid äldreboenden i kommunal regi?

Finns en selektion så att det främst är de enskilda äldreboenden som lyckats mindre bra med att skapa en god verksamhet och arbetsmiljö som återgår i kommunal regi? Innebär det i så fall att man ska förvänta sig att personalen där är extra nöjd med att byta arbetsgivare och återgå till den tidigare arbetsgivaren?

## De svarande

För att få en renodlad bild av de olika driftformernas betydelse respektive tidsutvecklingen vill vi bara ha med den personal som arbetat vid samma äldreboende och kan jämföra situationen där före och efter byte av arbetsgivare respektive nu och för tre år sedan. Med ledning av några inledande frågor i enkäten om hur länge man arbetat vid nuvarande äldreboende och om man arbetat där även före bytet av arbetsgivare/för tre år sedan kan vi sortera fram dessa svarande. De undersökningsdeltagare som inte uppfyller kriteriet att ha erfarenheter från samma äldreboende för de bägge jämförelsepunkterna

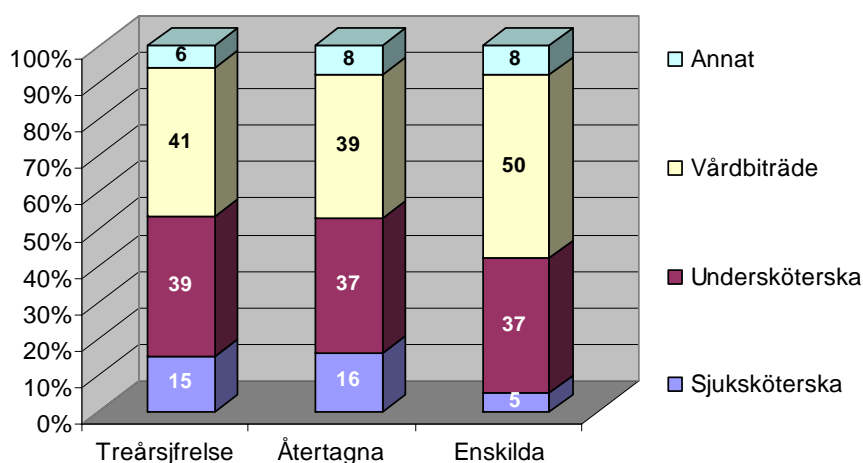
är få (10-15 personer) då det gäller treårsjämförelsen och de återtagna äldreboendena. Bland personalen i äldreboenden som övergått i enskild regi faller betydligt fler bort som enligt egen utsago inte arbetat på samma äldreboende både före och efter övergången. Förhandsuppgifterna om denna personalgrupp var, som nämnts, betydligt sämre då de inte återfinns i stadens eget personalregister.

De resultat som nedan redovisas bygger på uppgifter endast från de svarande som kan göra de efterfrågade jämförelserna för exakt samma äldreboende vid före- och eftersituationen. 192 svarande ingår i gruppen som kan jämföra situationen nu och för tre år sedan vid samma kommunala äldreboende (Treårsjämförelse). 191 svarande har erfarenheter av samma äldreboende både före och efter att detta återgått i kommunal regi (Återtagna). 126 svarande har varit med om att arbeta på samma äldreboende som övergått från kommunal till enskild regi både före och efter övergången (Enskilda).

I enkäten efterfrågades en del uppgifter om de svarandes bakgrund. När vi jämför de tre olika undersökningsgrupperna med hänsyn till kön och ålder återfinns inga större skillnader i dessa avseenden. Andelen kvinnor är 85-90% i alla tre svarsgrupperna. Medelåldern är lägst bland personalen vid de återtagna äldreboendena (43 år) men ligger på samma nivå även för personalen i de andra undersökningsgrupperna (45 år "enskilda" respektive 46 år för "treårsjämförelsen").

I figur 1 framgår hur de svarande fördelar sig på olika befattningar.

**Figur 1:** De svarandes fördelning på befattning uppdelat på undersökningsgrupp



Till största delen (80-90%) består de svarande i alla tre undersökningsgrupperna av undersköterskor och vårdbiträden. Likheten i befattning är särskilt stor mellan personalen i de två undersökningsgrupperna som består av kommunal personal (treårsjämförelse och återtagna). Bland de svarande som övergått i enskild regi (enskilda) finns en lägre andel sjuksköterskor än i de två andra undersökningsgrupperna. I stället är andelen vårdbiträden här något högre än i de två grupperna med kommunalt anställd personal.

Undersökningssdeltagarna tillfrågades också hur långvariga deras erfarenheter var av att arbeta vid kommunalt respektive enskilt drivna äldreboenden. Både bland dem som arbetar vid återtagna äldreboenden och bland dem som arbetar vid äldreboenden som övergått i enskild regi har ungefär 2/3 minst tre års erfarenheter av att arbeta i privat regi. När det gäller undersökningsgruppen som kontinuerligt arbetat minst tre år vid samma kommunala äldreboende (treårsjämförelse) så har även där ganska många en viss erfarenhet av att arbeta på äldreboende i privat regi. 1/4 har åtminstone några sådana erfarenheter medan 3/4 helt saknar arbetserfarenhet i enskild regi.

2/3 av de svarande som arbetar vid äldreboenden som övergått från kommunal till enskild regi har minst tre års erfarenheter av arbete i kommunalt äldreboende. Bland personalen vid återtagna äldreboenden är erfarenheterna av längre kommunalt arbete inte lika vanliga. Där är motsvarande andel som arbetat minst tre år vid kommunalt äldreboende knappt 50%. Bland de svarande i "treårsjämförelsegruppen" har alla minst tre års erfarenheter av arbete i kommunalt äldreboende. Det är ju ett urvalskriterium för att hamna i denna undersökningsgrupp. För mer detaljerade uppgifter i dessa avseenden se tabellbilagan.

Sammanfattningsvis kan sägas att de tre undersökningsgrupperna i huvudsak uppvisar stora likheter med avseende på de svarandes ålder, kön och befattning. Både bland de svarande som övergått från kommunalt till enskilt äldreboende och bland de som arbetar vid återtagna äldreboenden har de flesta långvariga erfarenheter av att arbeta i såväl kommunal som enskild regi.

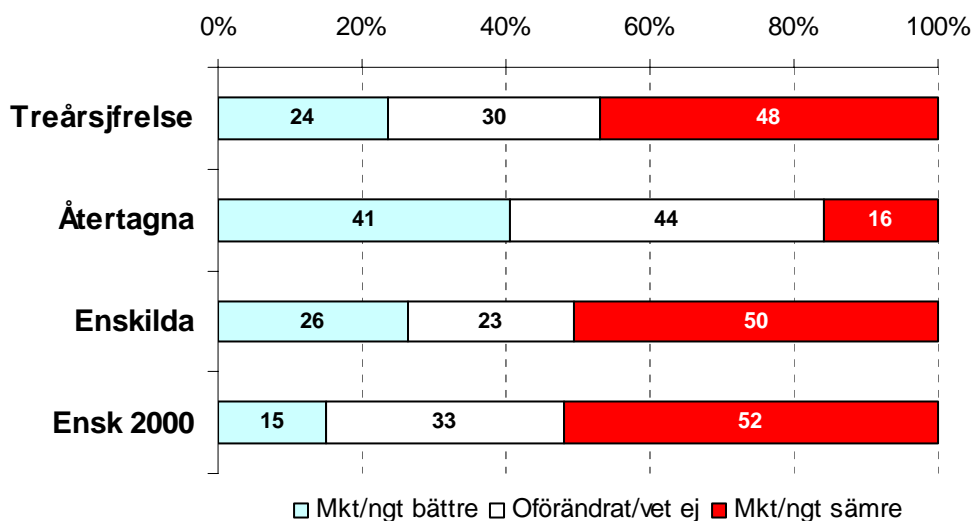
## RESULTAT

### Arbetsmiljö och arbetssituation

De svarande i de tre olika undersökningsgrupperna ombads att jämföra om arbetsmiljön, stressen, arbetstakten och inflytandet i arbetet var bättre eller sämre nu jämfört med tidigare (annan drift, för tre år sedan). I det följande redovisar vi resultaten av dessa jämförelser för de tre undersökningsgrupperna i form av diagram. I diagrammen finns också resultaten från undersökningen år 2000 redovisade som en fjärde stapel. Denna undersökningsgrupp bestod, som tidigare framgått, också av personal som arbetade vid äldreboenden som gått över från kommunal till enskild regi. I diagrammen betecknas redovisningsgruppen som "Ensk 2000". Uppgifterna för den här gruppen är hämtade ur PLS RAMBÖLLs rapport.

I figur 2 ser vi hur personalen i de olika undersökningsgrupperna tycker att arbetsmiljön förändrats.

**Figur 2:** Tycker du att din arbetsmiljö idag är bättre eller sämre om du jämför med – för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



I figuren framgår hur stora andelar som tycker att arbetsmiljön blivit mycket eller något bättre nu än tidigare, ljusgröna stapeldelar till vänster i diagrammet. De mörkare röda stapeldelarna till höger utgörs av de som tycker att situationen försämrats (mycket eller något) nu jämfört med tidigare. De ofyllda stapeldelarna i mitten representerar de som svarar att arbetsmiljön är oförändrad eller inte har någon bestämd uppfattning och svarar ”vet ej”.

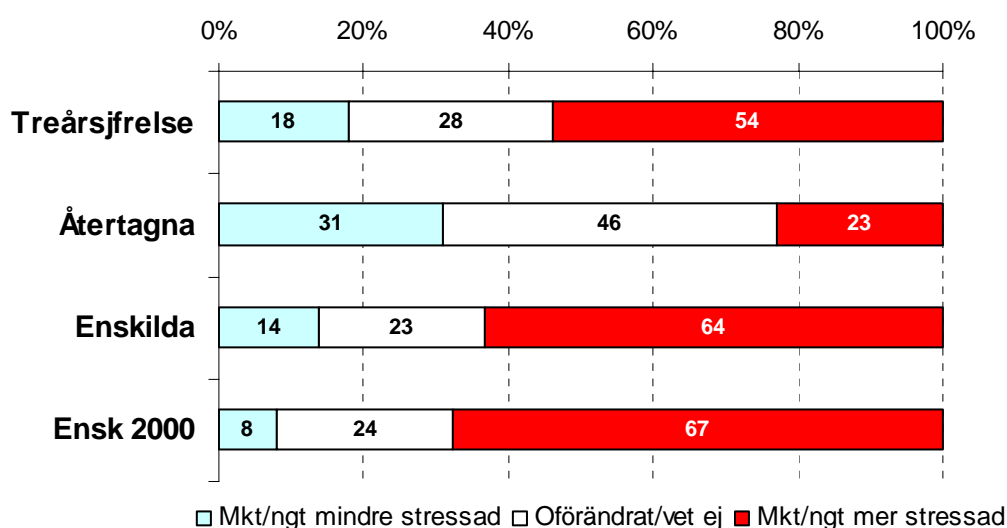
Låt oss börja med att se på den översta stapeln där de kontinuerligt kommunalt anställda talar om hur nöjda de är med arbetsmiljön vid sitt äldreboende nu jämfört med för tre år sedan. En rätt stor andel, 30%, tycker att arbetsmiljösituationen är oförändrad (ofylld stapeldel) jämfört med tidigare. De allra flesta, 48% stapeldelen till höger, tycker dock att arbetsmiljön försämrats vid deras äldreboende under den senaste treårsperioden. Andelen som upplever situationen som försämrad är dubbelt så stor som de som upplever situationen som förbättrad, 24% - stapeldelen till vänster. Här finns alltså en klar övervikt för dem som tycker att arbetsmiljön inom de kommunala äldreboendena förändrats till det sämre under senare år.

Ser vi på samma sätt på nästa stapel i figuren (Återtagna) får vi en bild av vad de som arbetar vid de kommunalt återtagna äldreboendena tycker om arbetsmiljön nu jämfört med tidigare i enskild regi. Bilden är här omkastad jämfört med i föregående grupp. Här överväger de som tycker att arbetsmiljön förbättrats (41%,) mycket klart över de som anser att den försämrats (16%). Det kan man lätt konstatera genom en blick på figuren där den ljusgröna stapeln till vänster (förbättringar) är mycket längre än den mörkt röda till höger (försämringar). En stor andel (44%) upplever inte att arbetsmiljön skiljer sig nu i kommunal regi från tidigare i enskild (ofylld stapeldel). Totalt sett finns dock en klar övervikt för de som upplever att arbetsmiljön förbättrats efter återgången till kommunal regi.

Vad upplever då de som övergått från kommunalt till enskilt drivet äldreboende (Enskilda) att detta haft för betydelse för deras arbetsmiljö? Här får vi inte samma positiva bedömning av vad arbetsgivarbytet betytt som bland den ”kommunalt återtagna personalen”. Dubbelt så stor andel (50%) upplever att arbetsmiljön försämrats som att den förbättrats (26%) när de jämför situationen nu i enskild regi med hur det var tidigare i kommunal regi.

Av den understa stapeln i figuren (Ensk 2000) kan vi avläsa vad de personer som övergått från kommunal till enskild arbetsgivare tyckte i 2000 års undersökning om hur detta förändrat deras arbetsmiljö. Bilden liknar den som gäller för gruppen ”Enskilda” i den nu genomförda undersökningen. De som arbetade vid äldreboenden som övergått i enskild regi var då t o m ännu något mer negativa till hur övergången påverkat arbetsmiljön. Bara 15% tyckte den förbättrats medan hela 52% upplevde den som försämrad.

**Figur 3:** *Känner du dig mer eller mindre stressad nu jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?*



Bland dem som kontinuerligt arbetat vid kommunala äldreboenden tycker helt klart majoriteten att stressen i arbetet ökat. 54% upplever att stressen i arbetet ökat jämfört med för tre år sedan. Bara en tredjedel så många, 18%, upplever att stressen minskat.

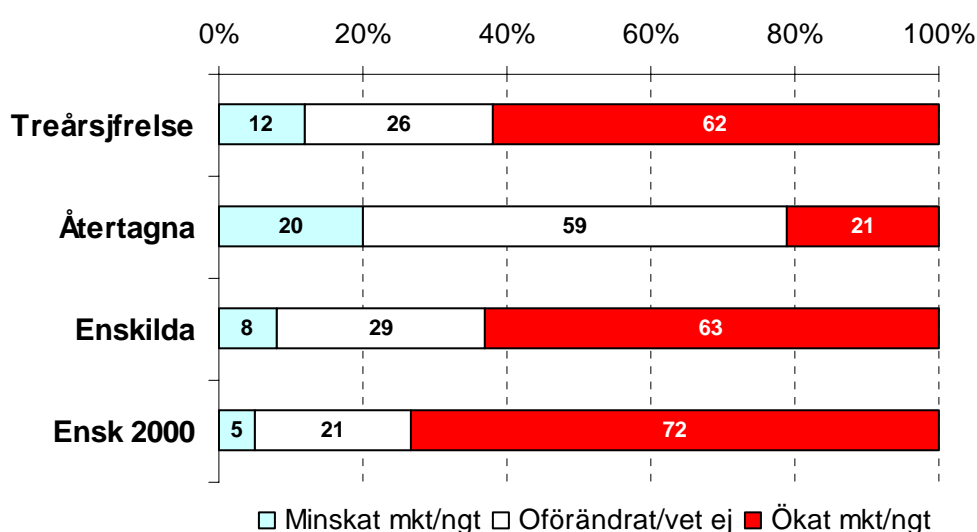
Personalen vid de återtagna äldreboendena tycker oftast inte att återgången till kommunal drift inneburit några förändringar i stressavseende (46%). Aningen fler upplever dock att de blivit mindre stressade (31%) än mer (23%).

Personalen vid de äldreboenden som övergått från kommunal till enskild drift (Enskilda) upplever däremot helt klart att deras arbetssituation blivit mycket mer stressad efter bytet av arbetsgivare. Den mörka stapeln till höger som representerar de som upplevt försämringar (64%) är flera gånger längre än den ljusa till vänster som står för de som

upplevt förbättringar (14%). Mönstret var detsamma för motsvarande undersökningsgrupp i undersökningen år 2000 (Ensk 2000) bara ännu något mer uttalat (67% försämringar kontra 8% förbättring).

En fråga som ligger ganska nära den föregående handlade om eventuella upplevelser av förändringar i arbetstakten. Bilden av situationen när det gäller förändringar i arbetstakten i figur 4 nedan, liknar också den vi ovan såg för förändringar i upplevd stress (figur 3).

**Figur 4:** *Är arbetstakten högre eller lägre eller i stort sett oförändrad jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?*



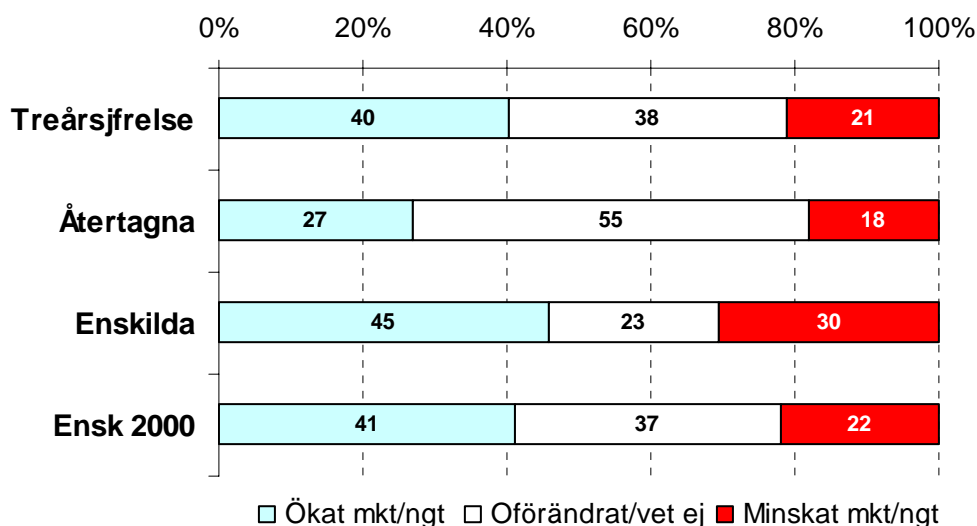
Bland personalen som stadigt arbetat vid kommunala äldreboenden överväger de som tycker att arbetstakten ökat (62%) jämfört med för tre år sedan mycket starkt över de som tycker att arbetstakten minskat (12%).

Personalen vid återtagna äldreboenden ser oftast ingen större skillnad (59%) i arbetstakt före och efter återgången i kommunal regi. Den andel som upplever att arbetstakten ökat (21%) balanseras av en lika stor andel (20%) som tycker den minskat.

Personalen vid äldreboenden som övergått till enskild regi tycker i mycket stor utsträckning (64%) att arbetstakten ökat jämfört med tidigare i kommunal regi. Endast en bråkdel så många (8%) anser att arbetstakten minskat efter byte av arbetsgivare. Mönstret var detsamma redan i 2000 års undersökning.

Har den utbredda känslan av ökad stress och arbetstakt också inneburit att fler upplever att deras inflytande i arbetet minskat?

**Figur 5:** Tycker du att ditt inflytande över arbetet har ökat eller minskat jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



Av översta stapeln i diagrammet ser vi att de som arbetat stadigt på samma kommunala äldreboende och jämför situationen nu med för tre år sedan oftare tycker att de fått mer inflytande i arbetet (40%) än mindre (21%). I den här gruppen tycks alltså inte den ökade upplevelsen av stress och höjd arbetstakt slagit igenom i en känsla av att inflytandet över arbetet minskat.

Vid de återtagna äldreboendena tycker majoriteten av personalen varken att inflytandet ökat eller minskat (55%) efter återtagandet. Något fler, 27%, tycker dock att inflytandet över arbetet ökat än minskat, 18%, nu i kommunal regi jämfört med tidigare i enskild.

Även personalen som övergått från kommunal till enskild regi tycker oftare att deras inflytande i arbetet ökat (45%) än minskat (30%) efter övergången. Uppfattningarna är dock som synes mycket delade och åsikterna polariserade i en stor positiv och en stor negativ del. Det är betydligt färre i denna undersökningsgrupp (23%) som anser att inflytandet i arbetet inte påverkats av arbetsgivarbytet än i övriga undersökningsgrupper.

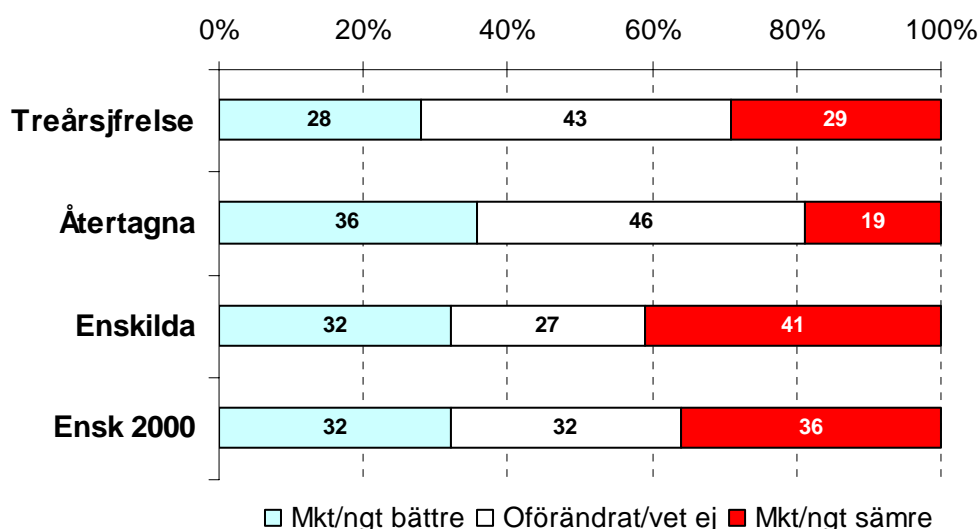
I undersökningsgruppen "Ensk 2000" är bilden mindre polariserad. Samma övervägande positiva tendens fanns annars i 2000 års undersökning som i den nu aktuella. Det var även där fler som tyckte att inflytandet i arbetet ökat än minskat efter övergången till enskild drift.



## Ledning, samarbete och relationer

I det här avsnittet ser vi på om de som arbetar vid stadens äldreboenden tycker att byte i regi respektive förändringarna över tiden inneburit att ledarskapet, samarbetet och sammanhållningen med kollegor blivit bättre eller sämre.

**Figur 6:** *Tycker du att samarbetet med dina närmaste chefer är bättre eller sämre jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?*



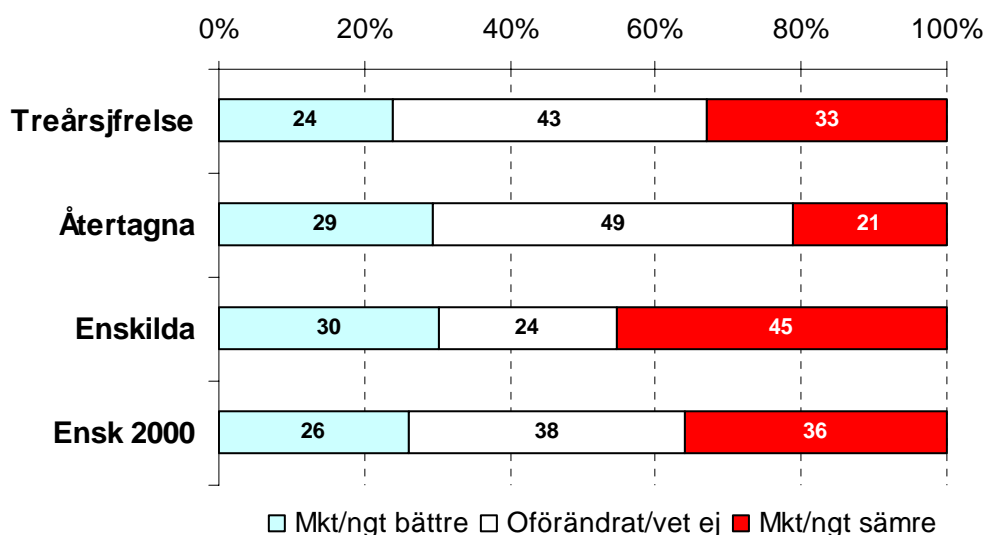
När den stadigvarande kommunala personalen blickar tre år tillbaka och jämför, finns ingen generell positiv eller negativ förändringstendens i hur man ser på samarbetet med närmsta chef. De flesta tycker att situationen i det avseendet är oförändrad (43%). De som tycker att situationen blivit bättre (28%) balanseras av lika många som tycker att den blivit sämre (29%).

Vid de kommunalt återtagna äldreboendena är balansen klart positiv. Fler tycker att samarbetet med närmsta cheferna förbättrats (36%) efter återgången än försämrats (19%). Flest är dock de som inte ser någon skillnad i detta avseende före och efter återtagandet (46%).

Vid äldreboendena som övergått i enskild regi är balansen aningen negativ mellan de som upplever att samarbetet med cheferna förbättrats (32%) respektive försämrats (41%) efter övergången till enskild regi. Även i det här avseendet är åsikterna i denna undersökningsgrupp polariserade mellan en stor positiv och en stor negativ grupp, medan de som anser att situationen är oförändrad är relativt få (27%). Vid den tidigare undersökningen år 2000 var läget något mindre polariserat och de som ansåg att chefsrelationerna blivit bättre respektive sämre efter övergången till enskild regi var ungefär lika många.

En med den föregående besläktad fråga handlade om chefsstödet och förändringen av detta.

**Figur 7:** Tycker du att du får bättre eller sämre stöd i arbetet av dina överordnade jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?

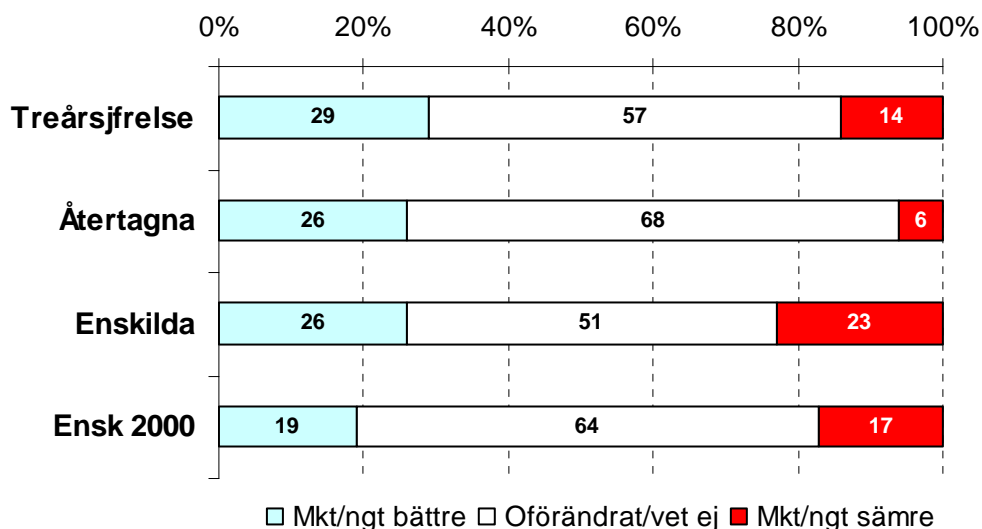


Eftersom frågorna är likartade, blir det huvudsakliga svarsmönstret i figuren också likartat med det som framkom i föregående figur. Vid jämförelsen tre år tillbaka i tiden ser aningen fler försämringar än förbättringar av chefsstödet vid de kommunala äldreboendena. Vid de återtagna äldreboendena är balansen ungefär jämn mellan de som tycker att chefsstödet blivit bättre respektive sämre efter återgången i kommunal regi.

Personalen som övergått i enskild regi har ofta delade meningar om vad detta inneburit för chefsstödet. 30% tycker chefsstödet förbättrats, men ändå fler, 45%, tycker det försämrats. Även 2000 fanns en viss negativ balans när det gällde hur man såg på förändringen i chefsstöd i motsvarande grupp.

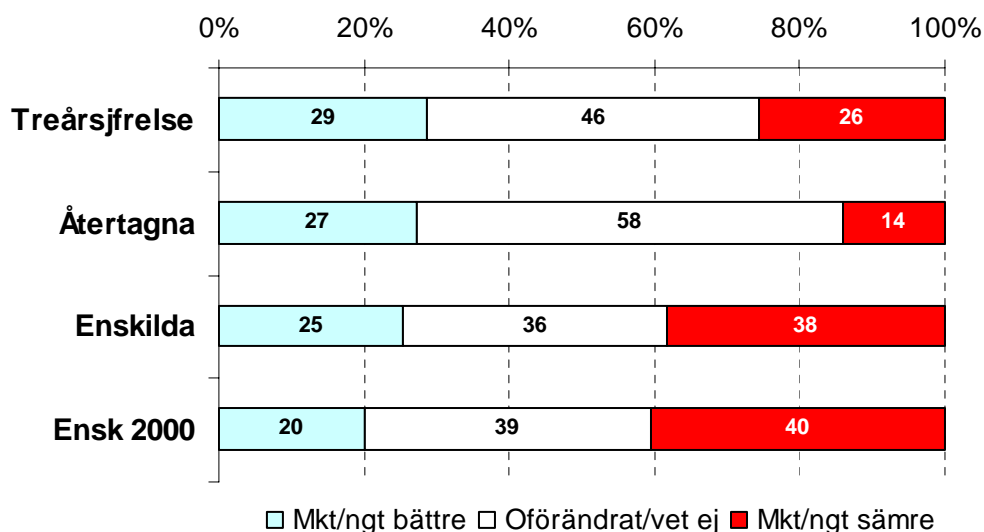
Arbetsgivarbyte och tidens gång har inneburit mycket klarare förändringar ifråga om hur arbetsmiljö, stress och arbetstakt upplevs än ifråga om chefsstöd och chefsrelationer. Finns det då några tydliga förändringar i positiv eller negativ riktning när det gäller hur personalen upplever att samarbetet och sammanhållningen mellan arbetskamraterna utvecklats?

**Figur 8:** Tycker du att samarbetet med dina närmaste kollegor är bättre eller sämre jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



I figur 8 är den ofyllda delen av staplarna, som representerar de som tycker att läget är oförändrat ifråga om samarbetet med kollegorna, påtagligt stor. Det är det vanligaste svaret i alla undersökningsgrupperna (51-68%). När det gäller jämförelsen tre år bakåt i tiden samt före och efter återtagandet, så överväger andelen som tycker att samarbetet med kollegorna har blivit bättre (29 respektive 26%) över de som tycker det blivit sämre (14 respektive 6%). Bland dem som övergått till enskild regi balanserar de som tycker att samarbetet förbättrats jämnt med dem som tycker det försämrats. Det gäller både i årets och 2000 års undersökning.

**Figur 9:** Tycker du att sammanhållningen på din arbetsplats är bättre eller sämre jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



Även när det gäller sammanhållningen mer allmänt på arbetsplatsen är det många i alla undersökningsgrupperna som tycker att denna förblivit oförändrad. Treårsjämförelsen bland den kommunala personalen pekar inte på att någon klar förändring skett under denna tid ifråga om hur positivt/negativt de upplever sammanhållningen på arbetsplatsen.

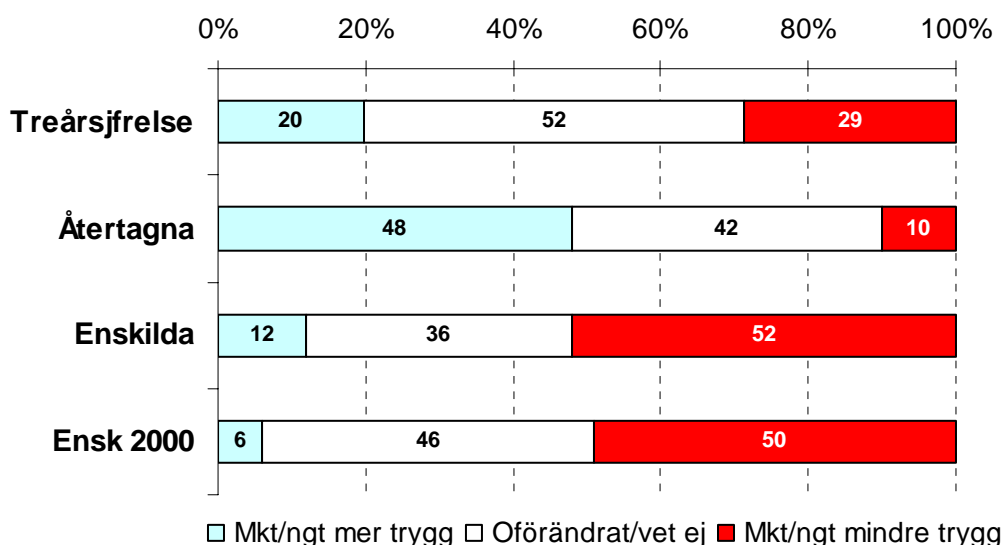
Bland personalen vid de återtagna äldreboendena överväger en positiv syn något. Nettobalansen är där positiv mellan de som anser att sammanhållningen på arbetsplatsen blivit bättre respektive sämre efter återtagandet. Bland dem som övergått från kommunal till enskild regi överväger tvärt om en negativ uppfattning om hur sammanhållningen på arbetsplatsen utvecklats, både i årets undersökning och 2000 års undersökning.

Några så tydliga upplevda förändringar som när det gäller stressnivå och arbetstakt återfinns, som vi ovan sett, inte ifråga om sammanhållningen och samarbetet med arbetskamraterna vid äldreboendena. Dessa saker påverkas kanske mindre av arbetsgivarskifte och tidens gång än många andra förhållanden. Den ovanligt stora andelen som svarat att situationen är oförändrad mellan jämförelsetidpunkterna med avseende på sammanhållningen och samarbetet på arbetsplatsen tyder på det.

### Lön, trygghet och kompetensutveckling

Har utvecklingen de senaste tre åren och förändringar i form av arbetsgivarbyten vid äldreboendena medfört att personalen upplever att tryggheten i arbetet, möjligheterna till löne- och kompetensutveckling försämrats/förbättrats?

**Figur 10:** *Känner du dig mer eller mindre trygg i anställningen jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?*

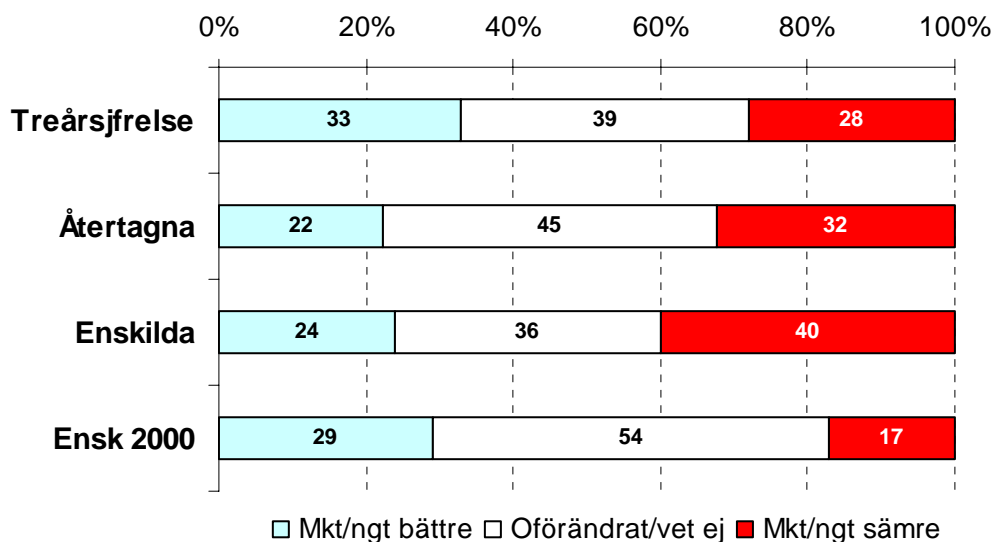


Bland personalen som kontinuerligt arbetat vid kommunala äldreboenden de senaste tre åren finns ingen klar tendens till att tryggheten upplevs som varken bättre eller sämre nu jämfört med för tre år sedan.

Däremot finns mycket stora skillnader mellan hur personalen vid återtagna äldreboenden och personalen vid äldreboenden som övergått i enskild regi ser på vad arbetsgivarbytet betytt för tryggheten i arbetet. Har man återgått från enskild till kommunal regi tycker man i klart övervägande utsträckning att tryggheten i arbetet ökat. Har man gått från kommunal till enskild regi tycker man tvärt om oftast att tryggheten minskat. I figur 10 kan detta avläsas i att den ljusa stapeldelen (förbättrad trygghet) till vänster är mycket lång i förhållande till den mörkare till höger (försämrad trygghet) för kategorin "Återtagna". För både "Enskilda" och "Ensk 2000" är tvärt om de ljusa stapeldelarna till vänster mycket korta medan de mörka till höger är flerfaldigt längre. Förändringarna är här av samma storleksordning som de som framkom ifråga om stress och arbetstakt.

Har de svarande i olika undersökningskategorier inte bara motsatta åsikter om hur tryggheten förändrats utan också skilda uppfattningar om hur deras möjligheter till löneutveckling förändrats?

**Figur 11:** Är dina möjligheter till löneutveckling bättre eller sämre jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?

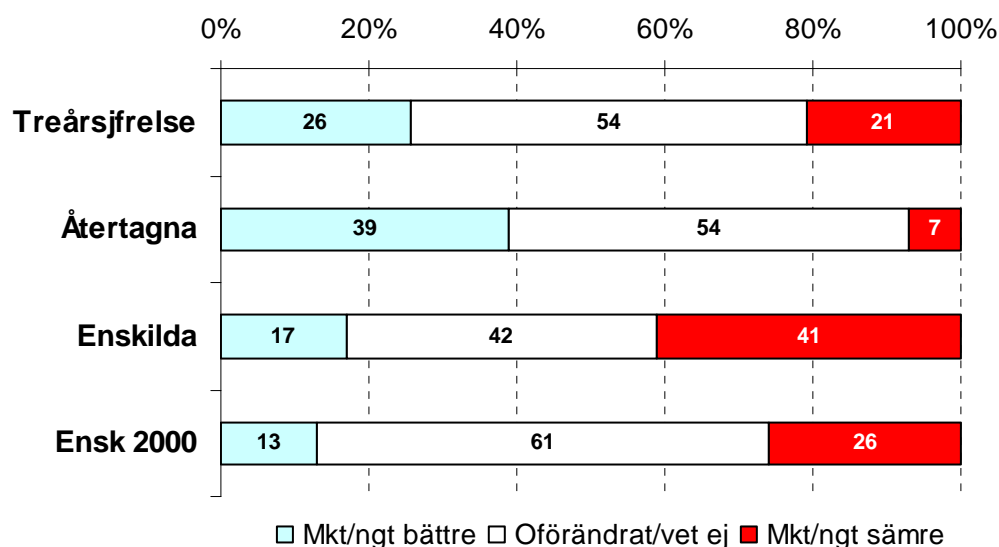


För den stadigvarande kommunala personalen är balansen jämn mellan de som tycker att möjligheterna att bättra på lönen ökat (33%) respektive minskat (28%) jämfört med för tre år sedan. Bland personalen vid återtagna äldreboenden överväger lönepessimisterna (32%) något över löneoptimisterna (22%). Majoriteten tycker dock inte att återgången i kommunal regi haft någon inverkan alls på deras möjligheter till löneutveckling (45% - oförändrat).

När äldreboende i privat drift började införas talades det rätt mycket om att detta skulle kunna förbättra personalens möjligheter till löneutveckling. I figur 11 ser vi också hur personalen som övergått till enskild drift år 2000 i större utsträckning (29%) upplever att detta förbättrat möjligheterna till löneutveckling än försämrat dem (17%). En klar majoritet, hela 54%, ansåg dock att löneutsikterna varken förbättrats eller försämrats. Det är här intressant att se att de enskilt anställda i årets undersökning är mindre optimistiska om möjligheterna till löneutveckling. Balansen är nu omkastad så att något fler anser att möjligheterna till löneutveckling är sämre (40%) än bättre (24%) efter övergången till enskild drift.

I figur 12 får vi en bild av hur äldreboendenas personal upplever att möjligheterna till vidareutbildning förändrats över tiden och vid byte av arbetsgivare.

**Figur 12:** Har dina möjligheter till vidareutbildning förändrats jämfört med för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



Inga klara förändringstendenser kan avläsas i de upplevda möjligheterna att få vidareutbilda sig när den fasta kommunala personalen blickar tillbaka i ett treårsperspektiv. De som tycker att deras fortbildningschanser ökat balanseras av ungefär lika många som tycker att de minskat.

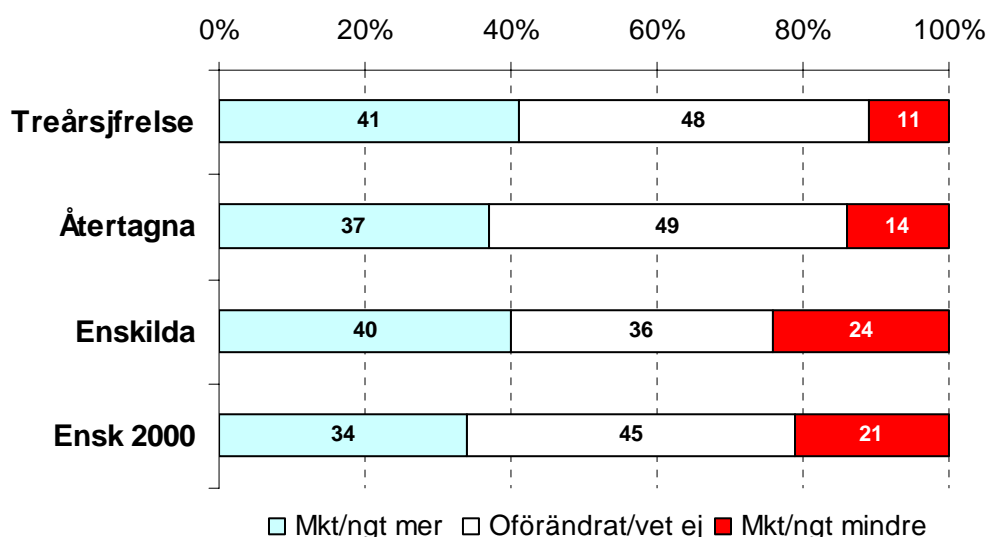
Bland personalen i de återtagna äldreboendena är tongångarna mer optimistiska om vad återgången i kommunal regi innebär för möjligheterna till vidareutbildning. Betydligt fler (39%) anser här att möjligheterna till vidareutbildning förbättrats efter återtagandet än försämrats (7%). De allra flesta (54%) är trots allt av åsikten att läget är oförändrat när det gäller möjligheterna till vidareutbildning.

Bland personalen som övergått i enskild regi är tongångarna tvärt om övervägande pessimistiska. 41% tycker här att vidareutbildningsmöjligheterna blivit sämre och bara 17% att de blivit bättre efter övergången i enskild regi. Pessimismen bland de enskilt anställda beträffande möjligheterna till vidareutbildning är större i årets undersökning än vad den var år 2000. Då var det en mycket stor majoritet (61%) som tyckte att övergången till enskild regi inte inneburit varken försämringar eller förbättringar till vidareutbildning.

## Mål och verksamhetskvalitet

I de tidigare avsnitten har vi sett på om personalen vid stadens äldreboenden tycker att deras arbetsförhållanden förändrats i olika avseenden under de senaste tre åren respektive efter byte av arbetsgivare. I det här avsnittet handlar det om förändringar av kunskaperna om verksamhetens mål, måluppnåendet och kvaliteten i verksamheten.

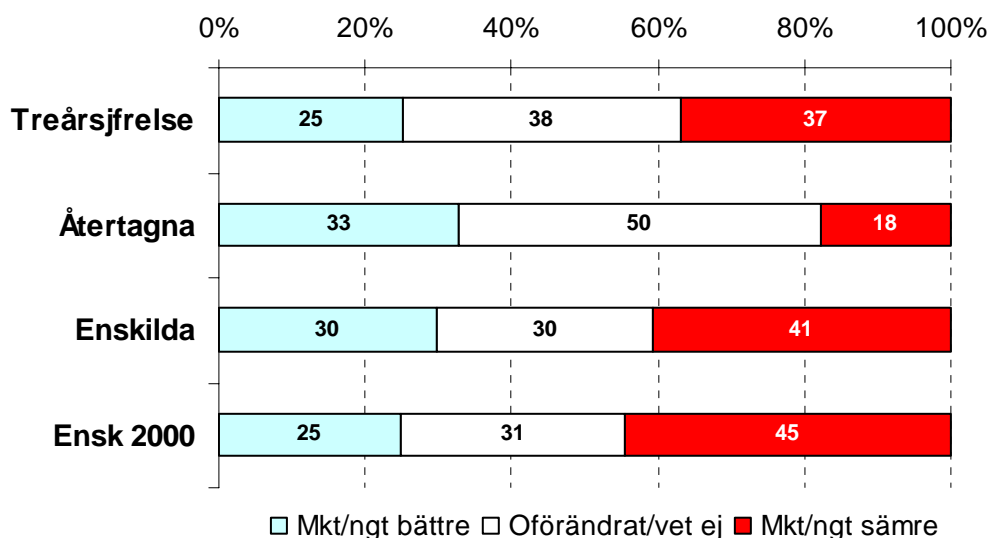
**Figur 13:** *Tycker du att du vet mer eller mindre om målen för verksamheten idag jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?*



Om vi kastar en snabb blick på figuren ser vi att de ljusa staplarna till vänster är längre än de mörka till höger för alla fyra undersökningsgrupperna. Fler tycker att kännedomen om verksamhetens mål ökat än minskat i alla grupperna. Övervikten för de som anser att de vet mer om målen nu än tidigare är störst bland den stadigvarande personalen vid de kommunala äldreboendena ("treårsjämförelse"). Möjligen kan den här generella trenden mot en förbättrad målkännedom i alla undersökningsgrupperna hänga samman med de senaste årens satsningar i staden på ökad målstyrning och att konkretisera målen i form av åtaganden ute i verksamheterna.

Upplever personalen som arbetar vid äldreboenden inte bara att målen blivit klarare utan också att de nås i högre utsträckning?

**Figur 14:** *Tycker du att verksamheten uppnår sina mål bättre eller sämre idag jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?\**



\*Frågan något annorlunda formulerad vid 2000 års undersökning : "Tycker du att verksamheten uppnår sina mål på ett bättre eller sämre sätt idag än i Stockholms stad?" ..."

Samstämmigheten i detta avseende är inte lika stor mellan undersökningsgrupperna. Den allmänna förändringen mot ökad målkännedom korresponderar inte med någon motsvarande allmänt omfattad uppfattning om att verksamhetsmålen också uppnås bättre nu än tidigare. Bland personalen som arbetat stadigt vid kommunala äldreboenden överväger de som anser att verksamheten når sina mål sämre nu (37%) över de som tycker målen nås bättre nu (25%) än för tre år sedan.

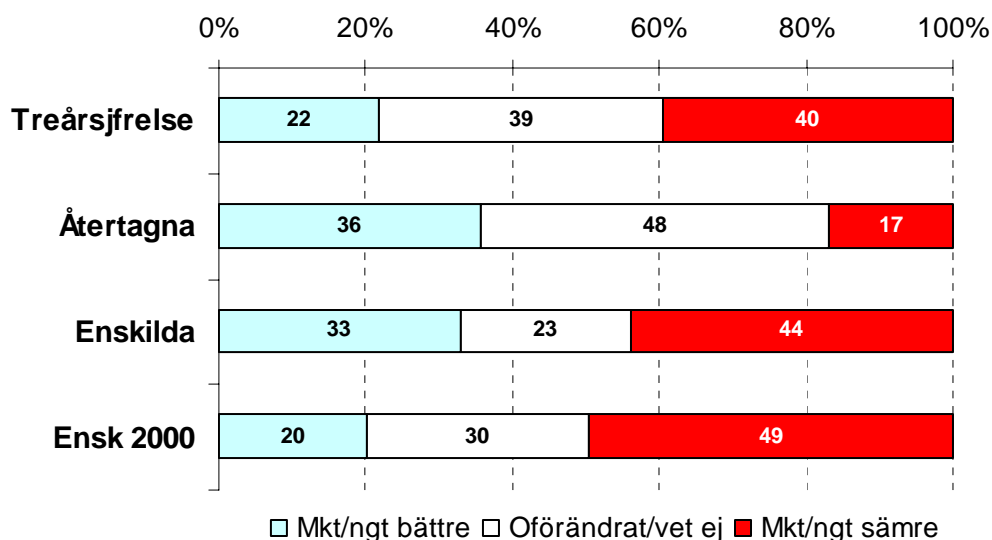
Även i de bägge grupperna som övergått i enskild regi, nederst i figuren, finns en övervägande negativ uppfattning om hur måluppnåendet förändrats från före- till efter övergången i enskild regi. I bägge undersökningsgrupperna är de mörkare "försämringsstaplarna" till höger längre än motsvarande "förbättringsstaplar" till vänster i figur 14.

Vid de återtagna äldreboendena är nettobalansen däremot positiv. Här tycker fler att verksamheten blivit bättre (33%) än sämre (18%) på att nå sina mål efter återgången i kommunal regi. Hälften (50%) tycker dock att graden av måluppnående är oförändrad, varken bättre eller sämre efter arbetsgivarbytet.

En fråga som är besläktad med om verksamhetens mål nås bättre eller sämre, är om man anser att kvaliteten i verksamheten utvecklats positivt eller negativt.



**Figur 15:** Anser du att kvaliteten på de tjänster som verksamheten levererar är bättre eller sämre jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?

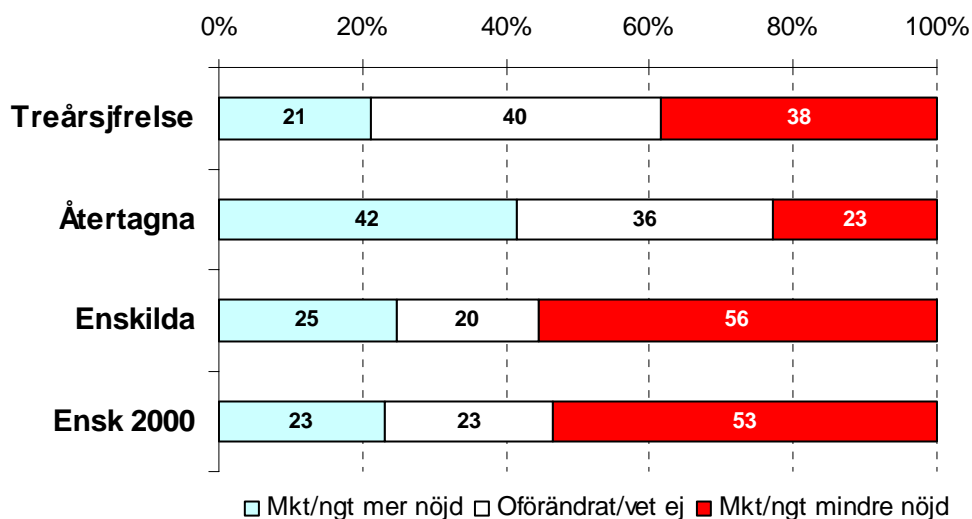


Bland personalen som arbetat stadigt vid kommunala äldreboenden finns en övervikt för dem som tycker att kvaliteten på verksamhetens tjänster försämrats den senaste treårsperioden. Vid de återtagna äldreboendena tycker dock flera av personalen att verksamhetskvaliteten förbättrats (36%) än försämrats (17%) efter återgången i kommunal regi. Övergången från kommunal regi till enskild bedöms däremot av merparten av den övergångna personalen ha efterföljts av en minskad kvalitet i verksamheten, både i den nu genomförda studien och i ännu högre grad i 2000 års undersökning.

### Helhetsomdöme och bedömning av övergångsprocessen

Frågan om man är mer eller mindre nöjd med sin nuvarande arbetsgivare jämfört med - den tidigare, respektive jämfört med för tre år sedan – kan ses som ett allmänt helhetsomdöme om den förändring man varit med om. Hur detta helhetsomdöme utfaller i de olika undersökningsgrupperna redovisas nedan. Där redovisar vi också uppgifter om hur de som övergått till enskild arbetsgivare respektive återgått till att ha Stockholms stad som arbetsgivare upplevt själva övergångsprocessen i några avseenden.

**Figur 16:** Är du mer eller mindre nöjd med att vara anställd hos din nuvarande arbetsgivare jämfört med- för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?



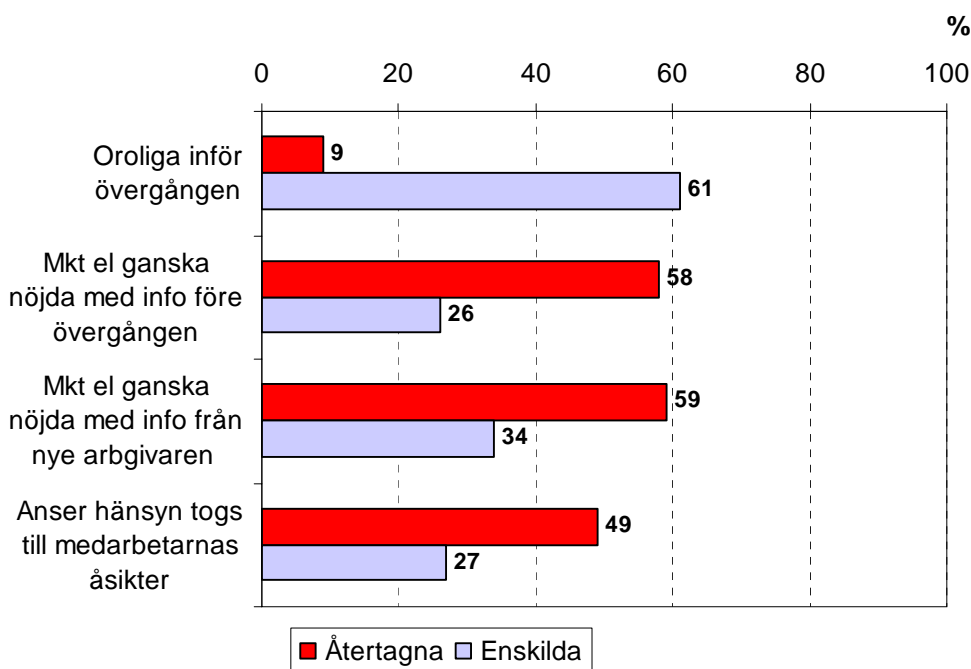
De som arbetat fast vid stadens kommunala äldreboenden är i allmänhet mindre nöjda nu med staden som arbetsgivare än för tre år sedan. Den mörka "mindre nöjdstapeln" till höger är betydligt längre än den ljusare "mer nöjdstapeln" till vänster för denna undersökningsgrupp.

Helhetsomdömet om den nuvarande kommunala arbetsgivaren är övervägande positivt bland den "återtagna personalen". De anställda vid de kommunalt återtagna äldreboendena är sammantaget positiva och oftare nöjda (42%) än missnöjda (23%) med att åter ha Stockholms stad som arbetsgivare, jämfört med den tidigare privata arbetsgivaren.

Personalens helhetsomdömen om att arbeta hos enskild arbetsgivare är däremot övervägande negativt. De som övergått från kommunal till enskild regi är både i årets och 2000 års undersökning totalt sett mindre nöjda med att vara anställda hos sin nya enskilda arbetsgivare än den tidigare – Stockholms stad. Över hälften av de svarande är mindre nöjda och bara en fjärdedel mer nöjda med att vara anställda av nuvarande enskilda arbetsgivare jämfört med i Stockholms stad. Det avspeglar sig i figuren i att "missnöjesstaplarna" till höger är mer än dubbelt så långa som de motsvarande "nöjdstaplarna" till vänster.

Till personalen som varit med om att övergå till enskild regi respektive återgå i kommunal regi ställdes i den nu genomförda undersökningen några frågor om hur själva övergångsprocessen upplevts. Frågorna gällde om man varit orolig inför övergången/återtagandet. Hur tillfredsställd man var med informationen såväl före övergången som efter - av den nye arbetsgivaren. Uppfattar man att några hänsyn togs till medarbetarnas åsikter under övergångsprocessen?

**Figur 17:** Personalens omdömen om övergångsprocessen vid återtagna och enskilda äldreboenden



I figur 17 framgår hur personalen som övergått i enskild regi (ljusblå staplar) respektive återgått i kommunal regi (mörkare röda staplar) tycker omständigheterna kring arbetsgivarbytet varit. Skillnaderna är stora mellan hur de bägge grupperna upplevt och bedömer övergångsprocessen.

61% av personalen som övergått till enskild regi omvittnar att de känt oro inför konkurrensutsättningen och att byta arbetsgivare. Motsvarande siffra för de ”återtagna” som övergått från enskild till kommunal regi är bara 9%.

Personalen vid de återtagna äldreboendena är också mycket mer nöjda med informationen såväl före återtagandet (58% nöjda) som efter återtagandet (59% nöjda) än den personal som övergått i enskild regi. Bland den enskilda personalen är motsvarande andelar som är mycket eller ganska nöjda med informationen 26% respektive 34%.

Vid de återtagna äldreboendena finns också en mer positiv syn på i vilken utsträckning hänsyn togs till medarbetarnas åsikter vid övergångsprocessen än vid de enskilda äldreboendena. Bland personalen som övergått i enskild regi uppger 27% att man åtminstone delvis tog hänsyn till medarbetarnas åsikter vid övergången till ny arbetsgivare. 49% av den återtagna personalen uppger att sådana hänsyn tagits vid deras övergång till ny arbetsgivare.

En intressant fråga är om skillnaderna mellan de bägge gruppernas omdömen om den information som givits och de hänsyn som tagits också avspeglar faktiska skillnader i hur bra informationen varit och hur stora hänsynstaganden som tagits. Möjligen kan det

också vara så att en del av skillnaderna kan förklaras med att de bägge gruppernas positiva/negativa förhandsuppfattningar om övergången/återgången avspeglar sig i deras bedömningar av informationen och påverkansmöjligheterna.

### Sammanfattande överblick med kommentarer

Vi har nu gått igenom de frågor som ställts och sett hur personalen i de tre undersökningsgrupperna upplever att deras arbete förändrats i olika avseenden över tiden och efter byte av arbetsgivare. För att få en bättre överblick över i vilka avseenden förändringarna upplevts som större respektive mindre och för att enkelt kunna studera de sammantagna resultaten undersökningsgrupp för undersökningsgrupp har vi konstruerat ett mått på graden av förändring – förändringsbalansen. Den beräknas som andelen svarande som anser att det aktuella förhållandet förändrats i positiv riktning (ljusare stapeldelar i diagrammen) minus den andel som anser att förändringen skett i negativ riktning (mörkare stapeldelar i diagrammen). Den andel svarande som tycker att situationen varit oförändrad (ofyllda stapeldelar) påverkar inte förändringsbalansen varken i positiv eller negativ riktning. Måttet ger en enkel bild av nettoförändringens riktning (positiv/negativ) och storlek.

I tabell 2 nedan kan vi studera balansvärdena för våra undersökningsgrupper i samtliga jämförda avseenden.

**Tabell 2:** Förändringsbalanser för de undersökta aspekterna per undersökningsgrupp

Fråga	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda	Ensk 2000
Arbetsmiljön	-24	25	-24	-37
Stress i arbetet	-36	8	-50	-59
Arbetstakten	-50	-1	-55	-67
Inflytande i arbetet	19	9	15	19
Samarbete närmsta chef	-1	17	-9	-4
Stöd av överordnade	-9	8	-15	-10
Samarbete kollegorna	15	20	3	2
Sammanhållning på arbetsplatsen	3	13	-13	-20
Möjlighet till löneutveckling	5	-10	-16	12
Upplevd anställningstrygghet	-9	38	-40	-44
Möjligheter till vidareutbildning	5	32	-24	-13
Kännedom om verksamhetsmålen	30	23	16	13
Måluppnående i verksamheten	-12	15	-11	-20
Bedömd kvalitet i verksamheten	-18	19	-11	-29
Helhetsomdöme om anställningen	-17	19	-31	-30

Höga värden på förändringsbalanserna i tabellen innebär att de som tycker att situationen blivit bättre överväger starkt över dem som tycker att den blivit sämre. Höga negativa värden innebär tvärt om att det är betydligt fler som tycker att det blivit sämre än bättre. Balansvärden runt noll innebär att många tycker att ingen förändring skett eller att de som upplever förändringarna som positiva respektive negativa balanserar varandra.

När vi tidigare studerat diagrammen har vi sett att i alla avseenden har en mer eller mindre stor andel av de svarande uppfattningen att ingen förändring skett. När vi studerar balansvärdena fokuserar vi på dem som tycker att förändringar skett och vilken balans som finns mellan de som ser förändringen som positiv respektive negativ. Balansvärdet påverkas bara indirekt av hur stor andel som upplever situationen som oförändrad.

Genom att studera balansvärdenas storlek och tecken i tabellen kan vi få en uppfattning om hur stora de upplevda förändringarna är för olika aspekter och om de gått i positiv eller negativ riktning för de olika undersökningsgrupperna. De största negativa balansvärdena återfinns för ”stress i arbetet” och ”arbetstakten” för tre av undersökningsgrupperna. Också när det gäller ”anställningstryggheten” och ”möjligheterna till vidareutbildning” har man i några av undersökningsgrupperna upplevt att förändringarna varit mycket stora efter bytet av arbetsgivare. Det kan avläsas i höga positiva eller negativa balansvärden för dessa aspekter i tabell 2. Kännedom om verksamhetsmålen upplevdes, som vi tidigare redovisat, ha ökat i alla undersökningsgrupperna. I tabell 2 märks det i att balansvärdena är positiva för den aspekten i alla undersökningsgrupperna.

**Tabell 3:** *Förändringsbalanser, balansvärdenas riktning och styrka*

Fråga	Treårsjfrlse	Återtagna	Enskilda	Ensk 2000
Arbetsmiljön	--	++	--	--
Stress i arbetet	--	0	--	--
Arbetstakten	--	0	--	--
Inflytande i arbetet	+	0	+	+
Samarbete närmsta chef	0	+	0	0
Stöd av överordnade	0	0	-	-
Samarbete kollegorna	+	++	0	0
Sammanhållning på arbetsplatsen	0	+	-	--
Möjlighet till löneutveckling	0	-	-	+
Upplevd anställningstrygghet	0	++	--	--
Möjligheter till vidareutbildning	0	++	--	-
Kännedom om verksamhetsmålen	++	++	+	+
Måluppnående i verksamheten	-	+	-	--
Bedömd kvalitet i verksamheten	-	+	-	--
Helhetsomdöme om anställningen	-	+	--	--

0 Ingen förändring (balansvärde mellan -9 och +9)

+ Positiv förändring (balansvärde +10 till +19)

++ Starkt positiv förändring ( balansvärde +20 och däröver)

- Negativ förändring (balansvärde -10 till -19)

-- Starkt negativ förändring ( balansvärde -20 och därunder )

I tabell 3 har vi förenklat bilden ännu ett steg. Där är graden av positiv förändring markerad med enkla och dubbla + tecken och negativ förändring med – tecken. 0 står för att balansvärdet är noll eller så nära noll att man inte kan tala om att någon nettoförändring skett i varken positiv eller negativ riktning.

Låt oss nu använda värdena i våra tabeller för att ge en mer sammanfattande tolkning av hur var och en av de olika undersökningsgrupperna upplevt utvecklingen vid sina äldreboenden i olika avseenden.

När de som varit stadigvarande anställda vid kommunala äldreboenden blickar tillbaka tre år säger de att kraftiga försämringar skett i vissa avseenden: arbetsmiljö, stress och arbetstakt (--). En oro finns beträffande måluppnåendet och utvecklingen av kvaliteten i verksamheten (-). En större kännedom om verksamhetsmålen (++) och litet positivare bedömning av det egna inflytandet i arbetet och samarbetet med kollegorna (+) finns på den positiva sidan. När det gäller möjligheter till löneutveckling, anställningstrygghet, vidareutbildning, stöd och relationer till överordnade upplevs situationen varken som mer eller mindre positiv än för tre år sedan (0).

De jämförelser som i första hand efterfrågas i de andra undersökningsgrupperna gäller förändringarna som skett från före till efter bytet av arbetsgivare. – Dessutom har man naturligtvis även i dessa grupper varit utsatt för de allmänna förändringarna i tiden.

Den personal som återgått i kommunal drift och jämför med hur de hade det i enskild drift är i huvudsak mer nöjda med allt nu. Särskilt gäller det arbetsmiljön, anställningstryggheten och möjligheterna till vidareutbildning (++). Den enda aspekt där jämförelsen för denna grupp utfaller något mer negativt nu jämfört med i enskild regi är ifråga om möjligheterna till löneutveckling (-).

De anställda som övergått till enskild regi och jämför sin arbetssituation i äldreboendet där nu med tidigare i kommunal regi är klart missnöjda i de flesta avseenden. Stora negativa förändringar (t o m större än för treårsjämförelsen) omvittnas när det gäller arbetstakten och stressen i arbetet (--). Även när det gäller stöd av överordnade, möjligheter till löneutveckling (-) samt särskilt för chansen till vidareutbildning, upplevd anställningstrygghet och helhetsomdöme om arbetsgivaren (--) överväger de som ser negativt på förändringen starkt över de som ser positivt på denna. Bara ifråga om inflytandet i arbetet och hur kännedomen om verksamhetsmålen förändrats överväger de positiva över de negativa (+). I de övriga grupperna (återtagna och stadigvarande i kommunal regi) är man dock än mer positiv till hur kännedomen om verksamhetsmålen utvecklats (++). De huvudsakligen negativa bedömningarna av enskild regi i vår undersökning uppvisar ett likartat mönster och överensstämmer i sina huvuddrag mycket väl med de resultat som framkom i den tidigare undersökningen år 2000.

Vi kan alltså konstatera att personalen som arbetar vid äldreboenden som övergått i enskild regi i mycket högre grad upplever sin situation som försämrad efter övergången än både de anställda som återgått från enskild till kommunal regi och den personal som jämför situationen vid kommunala äldreboenden nu med för tre år sedan. Detta resultat är naturligtvis intressant i sig, men också för att det går på tvärs mot resultaten av flera undersökningar inom andra verksamhetsområden.

Vid stora undersökningar som genomförts på stadens förskolor och fritidshem har såväl föräldrar som personal varit avsevärt mycket nöjdare med verksamheten i olika avseenden vid de enskilt drivna förskolorna och fritidshemmen än vid de kommunalt drivna (se t ex: "Granskning av barnomsorgen i Stockholms stad. Delrapport 3 - Enskilda förskolor" och "Så tycker föräldrar och personal om fritidshemmen i Stockholms stad" Revisionsrapport 2003:08 respektive 2004:07). Personalen är också mycket mer positiv till sina arbetsförhållanden vid de enskilda förskolorna och fritidshemmen än vid de kommunala. Varför barnomsorgspersonalens och äldreomsorgspersonalens uppfattningar om enskilt driven verksamhet är så olika och motsatta är en fråga som tål att fundera på.

## **Ordet är fritt**

I den avslutande frågan i enkäten ombads de svarande i de tre undersökningsgrupperna själva med egna ord beskriva de viktigaste skillnaderna i arbetet idag jämfört med - för tre år sedan / som anställd hos privat entreprenör / som anställd i Stockholms stad. De synpunkter som framfördes finns i sin helhet redovisade för var och en av undersökningsgrupperna i bilaga 2.

Vid en genomläsning av svaren ser man att det är de kritiska synpunkterna som dominerar. Detta är inte något ovanligt vid den här typen av frågor. Det är vanligare att de som svarar vill påpeka brister och framhålla angelägna problem än uppmärksamma sådant som fungerar bra och inte utgör några bekymmer. Hälsan tiger oftare still.

När den stadigvarande personalen vid de kommunala äldreboendena jämför hur arbetet är nu med för tre år sedan hamnar mycket på minuskontot. Ofta återkommande synpunkter är att personalstyrkan minskat och att bemanningen blivit sämre. Arbetsbelastningen har ökat och stressen tilltagit. Det är ekonomin som styr med ständiga besparingar. Man hinner allt mindre vara till för de boende och samtidigt har vårdtyngden ökat. Enstaka ljusglimtar dyker upp i den mörka bilden i form av personer som säger de fått bättre lön och känner sig mer uppskattade. På något håll har lokalerna blivit bättre och på ett annat har man äntligen fått sjukskötersketeam.

Då man ser på vad personalen vid de enskilda respektive återtagna äldreboendena har att säga om arbetet nu, jämfört med när de var anställda i annan regi, återkommer ofta samma synpunkter som ovan om hur förhållandena förändrats de tre senaste åren.

Vissa mer genomgående skillnader i åsikt om vad den kommunala regin och den enskilda regin inneburit kan man eventuellt spåra. Av många nämns t ex trivsamt, trygghet och stabilitet som fördelar med att vara kommunalt anställd. Hos enskild arbetsgivare framhålls korta beslutsvägar, mindre byråkrati om man vill jobba extra, fungerande kvalitetsarbete och striktare ekonomisk uppföljning och kostnadsmedvetande ofta som styrkor. Samtidigt reagerar många negativt på "fyrkantig kommunal byråkrati" och den enskilda driftens "fixering vid vinstintresse" och "ointresse för att följa lagar och arbetsrätt". Vi talar här naturligtvis inte om att ha spårat några renodlade fasta opinioner av

det här slaget i svaren, utan snarare om att man kan ana stråk av likartade åsikter som pekar i de här riktningarna. Ta själv del av personalens åsikter i klartext i bilaga 2 och bedöm om beskrivningen stämmer!



# TABELLER

## Bilaga 1

### Procentuell svarsfördelning för undersökningsgrupperna - fråga för fråga

Jämförelsen i tabellerna görs för de anställda som har erfarenhet av samma äldreboende

\* - nu och för tre år sedan (Treårsjämförelse)

Antal svarande:192

\* - nu återtagna i kommunal drift tidigare enskild drift (Återtagna)

Antal svarande:191

\* - nu i enskild drift tidigare kommunal drift (Enskilda)

Antal svarande:126

#### 1. Hur många år har du arbetat på detta äldreboende?

År	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
0 - 2	0	8	6
3 - 5	33	40	28
6 - 9	23	21	27
10 - 19	33	17	32
20 - 29	9	10	6
30 -	2	3	1
Summa	100	100	100

#### 3. Hur länge har du arbetat på äldreboende som drivits i privat regi?

År	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
0	74	0	0
1 - 2	13	34	31
3 - 5	11	42	55
6 - 9	3	21	6
10 -	0	3	8
Summa	100	100	100

#### 4. Hur länge har du arbetat på äldreboende som drivits i Stockholms stads regi?

År	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
0 - 0	0	2	7
1 - 2	0	52	20
3 - 5	25	18	30
6 - 9	19	9	12
10 - 19	38	13	25
20 - 29	13	5	4
30 -	4	1	2
Summa	100	100	100

#### 5. Ålder

År	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
20 - 29	5	14	10
30 - 39	22	26	28
40 - 49	35	29	19
50 - 59	28	22	30
60 -	11	10	13
Summa	100	100	100

## 6. Kön

	Treårsjifrelse	Återtagna	Enskilda
Kvinna	87	88	85
Man	13	12	15
Summa	100	100	100

## 7. Arbetar du som?

	Treårsjifrelse	Återtagna	Enskilda
Sjuksköterska	15	16	5
Undersköterska	39	37	37
Vårdbiträde	41	39	50
Köks-/städ	1	2	0
Arbetsterapeut	1	1	4
Annat	4	5	4
Summa	100	100	100

## 8. Är du mer eller mindre nöjd med din nuvarande arbetsgivare jämfört med - / för 3 år sedan? /när du var anställd hos en privat entreprenör? /när du var anställd av Stockholms stad?

	Treårsjifrelse	Återtagna	Enskilda
Mycket mer nöjd nu	8	18	10
Något mer nöjd nu	13	24	15
Ingen skillnad	33	33	18
Något mindre nöjd nu	19	15	24
Mycket mindre nöjd nu	19	8	32
Vet ej	7	3	2
Summa	100	100	100

## 9. Tycker du att din arbetsmiljö idag är bättre eller sämre om du jämför med hur det var - /för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?

	Treårsjifrelse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	9	14	11
Något bättre nu	15	27	15
Ingen skillnad	28	41	22
Något sämre nu	27	12	21
Mycket sämre nu	21	4	29
Vet ej	2	3	1
Summa	100	100	100

**10. Känner du dig mer eller mindre stressad nu jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
Mycket mer stressad nu	23	7	29
Något mer stressad nu	31	16	35
Ingen skillnad	26	44	22
Något mindre stressad nu	12	20	9
Mycket mindre stressad nu	6	11	5
Vet ej	2	2	1
Summa	100	100	100

**11. Är arbetstakten högre eller lägre eller är den i stort oförändrad om du jämför med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
Ökat väsentligt	31	7	30
Ökat något	31	14	33
Ingen skillnad	22	55	27
Minskat något	9	15	6
Minskat väsentligt	3	5	2
Vet ej	4	4	2
Summa	100	100	100

**12. Tycker du att ditt eget inflytande över arbete och arbetsuppgifter har ökat eller  
minskat i jämförelse med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
Ökat väsentligt	7	6	15
Ökat något	33	21	30
Ingen skillnad	35	51	21
Minskat något	11	14	13
Minskat väsentligt	10	4	17
Vet ej	3	4	2
Summa	100	100	100

**13. Tycker du att samarbetet med dina närmaste chefer är bättre eller sämre jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrörelse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	9	14	13
Något bättre nu	19	22	19
Ingen skillnad	39	41	26
Något sämre nu	13	15	20
Mycket sämre nu	16	4	21
Vet ej	4	5	1
Summa	100	100	100

**14. Tycker du att samarbetet med dina närmaste kollegor är bättre eller sämre jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	11	12	13
Något bättre nu	18	14	13
Ingen skillnad	55	65	49
Något sämre nu	11	5	16
Mycket sämre nu	3	1	7
Vet ej	2	3	2
Summa	100	100	100

**15. Tycker du att sammanhållningen på din arbetsplats är bättre eller sämre jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	9	7	12
Något bättre nu	20	20	13
Ingen skillnad	42	52	34
Något sämre nu	18	10	23
Mycket sämre nu	8	4	15
Vet ej	4	6	2
Summa	100	100	100

**16. Tycker du att du får bättre eller sämre stöd i arbetet av dina överordnade jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	4	9	11
Något bättre nu	20	20	19
Ingen skillnad	39	43	21
Något sämre nu	17	16	25
Mycket sämre nu	16	5	20
Vet ej	4	6	3
Summa	100	100	100

**17. Tycker du att du vet mer eller mindre om målen för verksamheten idag än-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket mer	10	13	19
Något mer	31	24	21
Ingen skillnad	44	42	30
Något mindre	3	10	11
Mycket mindre	8	4	13
Vet ej	4	7	6
Summa	100	100	100

**18.Tycker du att verksamheten uppnår sina mål bättre eller sämre idag än-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	6	12	10
Något bättre nu	19	21	20
Ingen skillnad	30	36	21
Något sämre nu	26	15	20
Mycket sämre nu	11	3	21
Vet ej	8	14	9
Summa	100	100	100

**19.Anser du att kvaliteten på de tjänster som verksamheten levererar är bättre eller sämre  
jämfört med- /för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	5	12	10
Något bättre nu	17	24	23
Ingen skillnad	32	40	19
Något sämre nu	28	13	19
Mycket sämre nu	12	4	25
Vet ej	7	8	4
Summa	100	100	100

**20.Är dina möjligheter till löneutveckling förbättrade eller försämrade jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	4	3	7
Något bättre nu	29	19	17
Ingen skillnad	33	36	29
Något sämre nu	14	18	17
Mycket sämre nu	14	14	23
Vet ej	6	9	7
Summa	100	100	100

**21.Känner du dig mer eller mindre trygg i anställningen jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfrölse	Återtagna	Enskilda
Mycket mer trygg nu	6	18	6
Något mer trygg nu	14	30	6
Ingen skillnad	48	38	31
Något mindre trygg nu	16	7	26
Mycket mindre trygg nu	13	3	26
Vet ej	4	4	5
Summa	100	100	100

**22. Har dina möjligheter till vidareutbildning ändrats jämfört med-  
/för 3 år sedan /hos privat entreprenör /i Stockholms stad?**

	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda
Mycket bättre nu	4	9	5
Något bättre nu	22	30	12
Ingen skillnad	45	40	32
Något sämre nu	12	4	20
Mycket sämre nu	9	3	21
Vet ej	9	14	10
Summa	100	100	100

**23. Blev du orolig när du fick veta att din verksamhet skulle byta regi?**

	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda
Ja	-	9	61
Nej	-	85	34
Vet ej	-	5	5
Summa	-	100	100

**24. Är du nöjd med den information som du fick när du fick veta att verksamheten skulle byta regi?**

	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda
Mycket nöjd	-	24	6
Ganska nöjd	-	34	20
Varken eller	-	27	30
Ganska missnöjd	-	8	21
Mycket missnöjd	-	5	18
Vet ej	-	3	4
Summa	-	100	100

**25. Är du nöjd med den information du mottog från din nya arbetsgivare då man tog över verksamheten?**

	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda
Mycket nöjd	-	19	8
Ganska nöjd	-	40	26
Varken eller	-	24	27
Ganska missnöjd	-	11	18
Mycket missnöjd	-	3	18
Vet ej	-	4	3
Summa	-	100	100

**26. Tycker du att man generellt tog hänsyn till medarbetarnas åsikter vid bytet av regi?**

	Treårsjfröelse	Återtagna	Enskilda
Ja	-	17	7
Delvis	-	32	20
Nej	-	28	56
Vet ej	-	23	17
Summa	-	100	100

Enkäten avslutades med en öppen fråga som löd

### **Vilka är de viktigaste skillnaderna i ditt arbete idag jämfört med - - för tre år sedan / hos privat entreprenör / i Stockholms stad?**

Nedan redovisas svaren på den frågan i i princip oredigerat skick. Bara om enskilda personers namn eller uppgifter som kan identifiera den svarande nämnts har dessa tagits bort. De framförda synpunkterna redovisas separat för var och en av de tre undersökningsgrupperna.

### **STADIGVARANDE KOMMUNAL PERSONAL (TREÅRSJÄMFÖRELSEN)**

Vilka är de viktigaste skillnaderna i ditt arbete idag jämfört med för 3 år sedan?

- Att dra ner på personal för att spara.
- Att få arbetsuppgiften som kanske egentligen inte ingår i yrket, allt för att spara. Uppmuntran och stöd har minskat betydligt.
- Minska personal pga besparingen.
- De boende får inte den vård de förtjänar. Personal oroas över vem som kommer, vem som blir sparkad. Inte känna glädje när man åker till jobbet.
- Mindre överlappnings tid, nya boende är allt mer vårdkrävande, sämre kontinuitet.
- Vårdtyngden större i dag.
- Omorganisation, stadens jakt för att få ekonomin att gå ihop. Personalen mår allt sämre, sjukskriver sig och blir utsliten.
- Oroande med det bristande förtroende vi känner för SDF, blir bara värre. Oro över chefsrekrytering.
- Verksamhetschefen fått fler åtaganden och det drabbar personalen. För tre år sedan såg dåvarande chef till att våra löner steg i takt med att man arbetade mer, tog mer ansvar.
- Mer dokumentation, laga frukost, ingen kontakt med närmaste chef. Ingen avd. chef längre, inga utvecklingssamtal eller lönesamtal, mindre tid med boende.
- Dom har egna rum med dusch och toalett.
- Mindre avd. dragit ner mycket på personal.
- Städning av boendes lägenhet är satt på personalen.
- Arbetstyngden har ökat avsevärt både fysiskt och framförallt psykiskt.
- På servicehus tar vi in dödssjuka och psykiskt störda som vi inte har kompetens eller utbildning klara av. Utvecklingen är skrämmande.
- Neddragning av sjuksköterskor = ökat ansvar för fler boende. Låg sjuksköterskebe-manning leder till korttidsfrånvaro till ensamtjänstgöring allt för ofta, stress. Schema-försämringar. Från att arbeta var tredje helg till varannan.
- Den viktigaste försämringen/skillnaden är arbetstidsförsämringen!
- Nedskärning av personal.
- Många av personalen blir utbrända.
- Arbetsglädjen som i dag finns på hela boendet och hos samtliga personalgrupper. Vi strävar mot samma mål: att de boende ska få en meningsfull vardag.

- Mer stress både mentalt och fysiskt pga. brist på mänskliga och ekonomiska resurser.
- För låg lön för mycket arbete!!!
- Har lärt känna personal, ledning och boende bättre.
- En mindre del av boende på samma våning får ner stressen.
- Vi ska göras om till seniorboende.
- Man har helt kommit bort ifrån team-arbetet, nu är det viktigt med hierarkier, man är mer värd ju bättre befattning. Personaltätheten minskar men man ska ändå uppfylla åtaganden på samma nivå, passen 0 om man har semester eller är sjuk (arbetsskador?) (man gräver nog sin egen grav) folk letar därför efter nya arbeten.
- Större vårdtyngd.
- Fler arbetsskador (personligen).
- Var förut ensam med 19 boende på natten, nu är vi två vilket är en klar fysisk och psykisk förbättring.
- Känner mindre stress i dag.
- Jag är ingen människa längre bara ett procent- tal. Patienter = Prislapp. De ska inte kosta något. Omvårdnaden har försämrats, hade detta gällt djur hade djurskyddsföreningen blivit inkopplad. Under sommaren har vi inte tid att ens ta ut de gamla på en kopp kaffe. Detta är försummelse av de gamla. Fy skäms på er som bestämmer.
- Sämre förmåga hos våra nuvarande chefer att organisera så att kvaliteten och kontinuiteten bibehålls. Sämre lyhördhet och förståelse för arbetets innehåll. Vårdtagarna blir allt sämre och kräver mer tid och uppmärksamhet.
- Förändrade arbetsuppgifter: 60 procent av tiden med de boende, 40 går åt till samordning/bemannning.
- Allt är mycket lugnar, inte så mycket spring och stress.
- Sämre information, sämre samarbete.
- Inga pengar mindre utbildad personal, mindre personal, nerdragningar.
- Pengar styr inte patienten.
- Mycket mindre personal. Dålig lön. Man hinner inte med allt man ska göra. Mycket stress. Man får inget stöd ifrån chefen. Dom boende och dom anhöriga blir drabbade för att vi inte kan ge dom boende en bra kvalitet på allt, för att det är ont om personal och att vi får för mycket ansvar men man räcker inte till. Men det är ingen som lyssnar på oss.
- Vi har äntligen fått ett sjukskötersketeam, tidigare var det för få sköterskor.
- Dåligt betalt.
- Många och ständiga chefsbyten (12 st på 6 år).
- Idag två i personalen för tolv demenshandikappade gamla och sjuka boende. Det är trist, sorglig livskvalité och tungt. Stressig arbetsmiljö.
- Högsta chefer lyssnar aldrig, personal ställs inför redan fattade beslut, fler utbildad personal, dåliga språkkunskaper.
- Sämre info, samarbete chef- anställda sämre.
- Vårdtyngden större, känns som att jobba på ålderdomshem.
- Ekonomin styr i sådan grad att syftet med äldreboendet satts på undantag. Dock kan verksamheten presenteras snyggt "på papper", vilket också har blivit tydligare med åren.
- Fler arbetsuppgifter, dålig planering, många sjukskrivna ger dålig kvalitet till boende.
- Sjukare äldre, situationen snart ohållbar.



- Allmänna arbetsmoralen låg, arbetsledningen borde vara mer närvarande.
- Personalen har minskat i antal och man sjukanmäler sig oftare nu.
- Ingen uppskattning, sämre kvalitet på tjänsterna. Vill arbeta med tanke bakom, det kan man glömma nu.
- Man tänker inte längre på de gamla, att de ska ha det bra och känna trygghet.
- Har bättre lön och känner mig mer uppskattad för det jag gör.
- Mycket tyngre patienter, fler psykiskt sjuka patienter. Det förekommer fler hot och våldsamheter nu. Indragning på personal pga. för lite pengar till äldreomsorgen.
- Ekonomin styr mer och genomsyrar all diskussion om omsorg.
- Godtycklig arbetsledning från nästa överordnad chef.
- Min avd, rehab har successivt förändrats till en vanlig avdelning, arbetet blir tråkigare.
- Mer sjukfrånvaro, fler vikarier.
- Bättre lön.
- Tuffare klimat, bara pengar som styr, kvalitet är underordnat. Ingen långsiktig planering.
- Brist på stadig chef gör att personalen jobbar var för sig, skapar oro bland både personal och boende.
- Man lyssnade mer på de som arbetade på golvet då, det gick att få fram förändringar. Nu minskas personal drastiskt och mer ansvar och delegationer läggs ut. Vi känner otrygghet och maktlöshet.
- Mer ansvar, mindre tid.
- Min dåvarande chef kunde inte delegera, jag for mycket illa på arbetsplatsen.
- Idag arbetar jag natt, vilket gör att arbetstakten är lägre, men den fysiska arbetsbelastningen är högre.
- Arbetade natt för tre år sedan.
- Arbetar dag idag.
- SSK-tjänster har dragits in, mera stress i arbetet.
- Friskvård för personal, utbildad personal.
- Större ansvarsområde, mer prioriteringar pga av mindre pengar. Äldre mer sjuka, hemtjänsten fungerar inte bra. Svårt hålla kvalitet och uppfylla kraven med sämre möjligheter. Stress och missnöje bland anhöriga.
- Vi har gått från rehab till sjukhemsavdelning. Chefsgruppen har gått ned från 8 till en.
- Mindre stress, lite mer inflytande över arbetet.
- Allt handlar om pengar, ingen verkar ta ansvar för något, ju mindre man gör desto bättre.
- Svårare att få tala med chefen som nu ansvarar för fyra avd. Nu skapas utrymme för inofficiella chefer, vilket leder till oro och otrygghet. Personalgrupp som mår dåligt ger sämre vård och blir själva oftare sjuka. Vårdtyngden ökar.
- Andra biståndsbedömningar som gör att vi får mer att göra mot mindre pengar.
- Arbetar dag i stället för natt vilket betyder mer arbete och närmare människorna som bor här.
- Förr kunde man prata med sina nära chefer, nu gömmer dom sig bakom sina papper, har ingen tid att lyssna och bry sig.
- Ökat antal boende, frånvaro av chefer, större ansvarsområde, mer stress, större personalomsättning och sekreteraruppgifter.
- Fler personal.

- Har större ansvarsområden men fler arbetsuppgifter är delegerade. Övr. personal får slita mycket hårdare, detta leder till större personalomsättning, fler sjukskrivningar och sämre kvalitet. Kostnader som ökar vid för låg bemanning: Sämre kontroll på förråds- varor, mindre tid till toa träning ger ökade kostnader för inkontinensskydd, stor risk för trycksår, större kostnader för omlägningsmaterial. Samt ökat personligt lidande.
- Arbetar i dag som sjuksköterska och har arbetsledarfunktion.
- Gör nu samma jobb med mindre personal. Patienterna har blivit sämre, lönerna är dåliga och allt bestäms över våra huvuden.
- Arbetstyngden ökat. Allt ska göras fast på mindre tid. Kvalitetsmålen uppnås men vilken kvalitet? Mycket mer skrivande som tar tid från vårdtagarna.
- Arbetar idag på ett modernt äldreboende där alla har eget rum. Tillgång till läkare, sjuksköterska, sjukgymnast och arbetsterapeut är sämre i dag. Större ekonomiska krav på verksamheten idag jämfört med för tre år sedan.
- Mer samarbete, får tag i chefen när man behöver ha kontakt.
- Mer stress, ofta ont om personal. Har fått tyngre boende.
- Fler arbetsuppgifter.
- Samarbete med övrig personal och ledning är nu mycket bättre.
- Högre krav.
- Mer kunskaper och erfarenheter, bättre kontakt och samarbete med övrig personal, kontakt och förståelse från ansvariga förbättrats.
- Arbetar natt och arbetet i dag består enbart av att vårda men antalet pensionärer har ökat från 11 till 17.
- För två år sedan började vi med 3-3 schema. Då blev man mer engagerad och var med och planerade och startade upp vilket ledde till bättre samarbete och delaktighet.
- Lättare skötta boenden.
- Visst är det bra med en chef som kan ekonomi men vård måste få kosta. Privata alternativ sliter ut personalen med usel bemanning, dålig vidareutbildning, många unga utbildade timvikarier. Kommunen sköter vården bäst, det här är Sthlms bästa äldreboende.
- Nuläget är ovisst med Las och varsel som hotat alla anställda. Mer psykisk press och ohälsa än tidigare. Man känner att man inte kan påverka sin arbetssituation.
- De gamla har fått det bättre.
- Pengar är viktigare än annat. Etik och moral kommer tyvärr inte alltid först.
- Det är mindre personal, mer att göra, tyngre arbete, stressigt arbete. Det är ej skillnaden på antal personal under helgen eller i veckan, ibland har det hänt att man varit två st på 21 boende (det låter hemskt men det har hänt). Då kan man inte göra ett bra arbete.
- Vårdtyngden ökar men bemanning ökar inte, svårt att hinna med.
- Ändrade arbetsuppgifter, kontorsarbete, hoppa in vid sjukdom.
- Ökad vårdtyngd, både sjukvård och omvårdnad blir tyngre och svårare.
- Mer ansvarsområde, mindre kontakt med enhetschefer/verksamhetschefer. Mindre stöd från chefen. Det är bara arbetsuppgifterna som utvecklas. Inget annat.
- Mindre boende men mera ansvar eftersom vi har medicinfördelning.
- Mer att göra, med dokumentation, mindre patient- tid, omorganiserat, underchefer ökat.
- Mindre personal, deltidstjänster.

- Arbetar numer ensam natt då mitt tidigare arbete lagts ned. Ökat min arbetstid, främst på helger. Både vård och arbetssituation försämrats betydligt.
- Sämre bemanning, stressig situation för boende och personalen. Paket- vård, bättre ordning, instängda boenden pga personalbrist och opassande mötes tider.
- Renare lokal, ljusare, vackrare. Vissa uppgifter ökats.
- 1: Tid - mindre personal ska göra mer. 2 : Sämre sammanhållning och kontakt chef-personal.
- Mer svårskötta patienter, det liknar mest ett sjukhem. Brister i utbildning och kompetens hos personal. Hämt- mat, svåra o. komplicerade sårmläggningar, KAD, insulin tillhör vardagen. Utbilda, höj löner, sluta plocka folk från gatan!
- Var med om att stänga en avdelning som bara var öppen i ett halvår. Dålig planering och personalpolitik.
- Mindre tid, mer stress.
- Mindre trygghet.
- Bättre utveckling och kompetens, mindre stress.
- Samarbetet med chefer, ingen trygghet på jobbet. Stressigt pga minskad personal och ökat boende.
- Ständiga omorganisationer har gett mig sju olika chefer de senaste två åren. Visar att verksamheten är underbudgeterad. Chefen är osynlig, omorganisation har fört med sig sämre arbetsmiljö. Långt till material som behövs för arbetet.
- Mycket tyngre fysiskt och psykiskt. Mycket stressigare. Fler och fler uppgifter läggs på fast de boende är i sämre skick och kräver mer av oss. Nästan ingen tid att sitta med eller aktivera de boende.
- Vidareutbildad mig från vårdbiträde till undersköterska.
- Tyngre arbetsbörda. Dålig lön.
- Folk är inkompetenta, slarviga, sjukskrivna - inget kvalitetsarbete.
- För tre år sedan arbetade sjuksköterskorna dag- kväll- natt. Idag är det nedrustning och sköterskor endast dagtid. Servicehuset har också omvandlats till seniorboende.
- Lönen hänger inte med. Tungt arbete, tyngre patienter, flera med psykiska problem där av ökad stressfaktor.
- Stressigare. Mindre patient tid pga personalbrist.
- Personalneddragning, sparkrav på blöjor och mat bl.a.
- Ökad arbetsuppgift i ledarskap i samband med fler invandrare i personalen. Flera sjuka patienter som leder till ökade medicinska insatser.
- Skillnaden är för mycket jobb och för lite personal. Sämre kvalitet: lakansbyte varannan vecka, billig hak lapp, billiga blöjor. Ingen tid att prata med brukaren för en bättre kontakt.
- Krävs stort kunnande och erfarenhet för att ge god omvårdnad. Nu arbetar man under stress och press och ständiga omorganiseringar.
- Mindre personal. Sämre arbetstider. Kvaliteten är inte bra, vi saknar inflytande och SDN vet inte hur det ser ut i verkligheten.
- Mindre patient tid, sämre arbetskvalitet. Chefer behöver bättre utbildning.
- Man anställer utbildad personal och lyssnar mer på de anställda. Samtidigt har anställningstryggheten minskat. Ge mer ansvar till undersköterskor så sparas tid och pengar.
- Mer ansvar, högre lön.
- Mycket mer ensamarbete, psykiatri har glömts bort, kommunen tror att dom är färdigbehandlade och friska.

- Minskning av personal, tyngre och mer ansvar samt sämre arbetstider.
- Mycket hårdare arbetsklimat. Mycket dålig info, det finns ingen att fråga eller diskutera med.
- SSK har ingen arbetsledande funktion i dag, sämre kontroll på helheten pga utökat ansvarsområde. Sämre arbetstider.
- Ansvarsområden har ökat, mer ensamarbete.
- Mer ansvar för den egna avdelningen både för personal och boende. Mycket ensamarbete, alltid kväll och helger, mycket ökat administrativt arbete.
- Talas för mycket om ekonomi och nedskärningar. Arbetar mer självständigt.
- Det är stressigare. Den personliga omvårdnaden har blivit sämre. Man hinner numer aldrig prata en stund med de äldre.
- Mindre personal. Mindre kontinuitet, mindre inflytande för personalen, löneförhandling fungerar inte bra. Stressen ökar.
- Behöver ej lämna servicehuset för att hjälpa vårdtagare, tidigare hade vi ute- ärenden.
- Klarare mål och mer målinriktat i dag.

## PERSONAL VID ÅTERTAGNA ÄLDREBOENDEN

Vilka är de viktigaste skillnaderna i ditt arbete idag jämfört med när du var anställd hos en privat entreprenör?

- När jag jobbade privat kunde jag jobba extra och tjänade mer pengar. Men inte nu.
- Cheferna saknar kompetens. De har ingen tid att lyssna. Ibland lyssnar de inte på personal. Solidaritet mellan personal har minskat. Vi behöver utbildad personal nu för tiden. Vi har ingen tid att umgås med boende. Sjuksköterskorna är fega ibland och blir isolerade av övrig personal.
- En iakttagande vaken intresserad chef som lyssnar. Medarbetaren är lika bedrägligt arrogant som förr. Verkar ha andra mål än vi andra
- Lite tryggare nu.
- Ett plus var att man var nära löneförrättaren. Man var nära dem som bestämde som privat.
- Vinstintresset var tydligare hos den privata entreprenören. Fel med vinst av gamla och sjuka. Ska vara en självklar del av en fungerande demokrati.
- Skillnaden är som natt och dag! Då var vinstintresset viktigast - negativt för personalen och verksamhetsmålen. Skall nämna att Servicehuset (inkl ålderdomshem och gruppboende) hade 250 boende och till det anställdes 0,50 % sjukgymnast!!! Försök nå målen då! Yrkesrollen tynar bort i en privat regi pga att arbetsuppgifterna blev ett släpande med hjälpmedel, samt helt utbildade Vårdbiträden skulle handledas helt och hållet av mej i mitt arbetsområde! Ingen vidareutbildning eller kunskaps höjande kurser erbjöds - pengar, pengar, pengar, spara, spara, spara. När kommunen tog över gjordes bedömningen att fler paramedicinare behövdes för att kunna uppnå verksamhetsmålen, och min tjänst höjdes samt 100% sjukgymnast anställdes. 0,75% arbetsterapeut höjdes samt 100 % arbetsterapeut till anställdes. Vi har hur mycket arbete som hels pga att pat. blir mer vårdkrävande ju äldre de blir och behöver mer och mer insat-

ser. Idag får jag utföra sjukgymnast uppgifter. Jag är tacksam att kommunen tog över! PS anledningen till att jag inte slutade förut var närheten till arbetet och skolan eftersom jag inte orkade flytta när jag hastigt blev änka och sonen behövde all min trygghet och sin invanda omgivning.

- Största skillnaden är att det inte är lika rättvist längre.
- Jag stod inför hotet att förlora jobbet.
- Bristande information idag och mindre inflytande.
- \* De olika hjälpmedel mm som är nödvändiga för att kunna ge en god sjukgymnastik finns i större utsträckning då överordnade inte på samma sätt som tidigare ifrågasätter inköp! \* Ledningen visar intresse för och uppmuntrar till utbildning av vårdpersonal. Man pushar i rätt riktning! \* Ledningen visar intresse för och uppmuntrar till friskvård!
- Att man kan känna sig tryggare att vara kommunalt anställd igen.
- Den privata entreprenören ville gå med vinst. Man kan inte förvänta sig att gå med vinst när man jobbar med människor!
- 1. 100% tjänst 2. alla rum på avd har tak liftar 3. Alla rum på avd har sänk och höjbara moderna sängar 4. 5 veckors arbetsschema 5. förbättrade och igenom diskuterade arbetsrutiner 6. Telefonkontakt med patienter 7. utökad arbetsstyrka i antal personer
- Vi får mer gjort, vi är nöjda och vi hinner mer eftersom det är mer personal.
- Att vi får ta del av information ang. ekonomi osv och känner oss delaktiga i arbetet. För vi är duktiga och utan oss skulle inte verksamheten fungera. Jag känner mig delaktig och engagerad nu när vi gått över till kommunen. I det privata fick vi bara order. Det var otacksamt att arbeta inom privat regim. Personalen måste känna sig delaktig och motiverad för att ge en bra vård till de boende.
- Att personalen ej kan jobba extra på vanlig timlön, som man kan göra i privat regi. Numera rusar dom flesta från det ena arbetet till det andra, vilket gör att personalen blir tröttare.
- Mindre personal, mer arbete. Ingen förståelse hur personal och boende mår.
- Skillnaden är stor när det gäller anställningens trygghet och lönen. När det var privat var man tvungen att jobba extra.
- Bättre arbetsmiljö med fler hjälpmedel.
- Personalen känner sig trygg och har större resurser att arbeta med patienterna.
- "Längre beslutsvägar, större hierarki, ""platt"" organisation är önskvärd."
- När kommunal tog tillbaka regin finns det fast personal på sköterskefronten. En trygghet för boende, personal och anhöriga. Det finns nu bra och stabila chefer. Det händer massor av bra saker.
- Något högre personalbemanning. Profithysterin är borta!!! Personalen får större insyn i organisationen = lugnare arbetsmiljö, man orkar skratta igen. Cheferna känns inte så långt borta längre. Ledarskapet lyssnar på fotfolket. Kort sagt, vi mår bättre! De boende får en bättre vård, vi kan göra det vi är här för.
- \* Arbetsschemat togs fram på prov, förändringarna drevs stegvis. \* Lönen har betalats helt fel två gånger. \* Arbetskonflikterna fick delvis släpas med, det som förra chefen inte hade hunnit med.
- Mer lyhört tidigare.
- Man får mer hjälp från samordnare. Det fanns inte förut.

- Plattare organisation, snabbare beslutsvägar i privat regi. Avtalstiden för kort -minskar investeringsviljan. Det borde finnas samma kvalitetsarbete och kontroll i kommunen som det privata. Ska vi åka jo-jo mellan privat och kommunalt borde det finnas ett system för kvalitetssäkring som gällde båda.
- Kommunen anställer chefer och väljer folk som har utbildning och erfarenhet. De som vet väl om vård. De behandlar patient och personal bra. Det gör inte privata företag.
- Individen var mer synlig, ansvarskänslan, utveckling för svb och usk var större, bättre uppföljning av ex ekonomin. Nu känner man större trygghet i anställningen.
- Det är mer belastning på personalen, man tänker mer på boendets bästa och visst gör vi vårt bästa för att de ska ha det bra. Men det skulle inte skada om cheferna tänkte också lite grand på hur personalen mår.
- Nya förhållningsregler hela tiden, idag. Privata entreprenören hade klara tydliga mål med allt och ett mycket tydligt kvalitets arbete som helt har saknats sedan kommunen tog över.
- Man hade lättare att kunna vara med och påverka arbetet i privat regi än nu. Kvalitetsutvecklingarna var lättare att arbeta med i privat regi. Personalen var mer delaktig.
- Känns mer som man tar mer fasta på sin personal. I det privata var det mer fokuserat på pengar.
- Man drar in mer på personal.
- SSK har fått en egen chef och vi har APT möten regelbundet.
- Det är mindre pappersarbete.
- Skillnaden är att vi får mer insyn i vad som sker och framtidsutsikterna ser bra ut. Vi får också vara med om intresse finns att utforma vår nya verksamhet. Nytt hus, ny miljö, möjligheter till förändring vad det gäller patientarbetet.
- Större möjligheter till vidareutveckling, mer information.
- Mindre stress ger klarare ansvarsbeskrivning. Alla chefspositioner tillsatta! Förutsättningarna att hålla budget i förhållande till mål, kvalitet osv har ökat avsevärt. Budgeten räckte långt ifrån under privat regi. Ständiga sparkar som slog hårt på verksamheten, då speciellt på arbetsmiljön för personalen alla kategorier. De boende drabbades i sista hand då personalen jobbade hårt för att de ej skulle bli lidande. Oro hur man ska lösa ekonomin, snabba beslut = brandkårsuttryckningar. Lärt mig mycket om ekonomi. Bra uppföljningar är resultatet varje månad av en Controller tillsammans med alla chefer. Detta saknar jag nu! Mer projekt och samtal om ekonomi som väckte mycket tankar som ledde till relevanta förändringar i arbetsprocessen. Lite slappt nu med ekonomi frågor.
- Schemat har blivit bättre.
- Genom den privata verksamheten fanns varken trygghet eller grund utbildning hos personalen. Nu på så kort tid kan man se en otrolig vändning på kompetens dvs kvaliteten har stigit enormt!!!
- Idag finns pengar och vilja att modernisera (nya sängar bla). Förhoppningsvis byts inte den närmsta chefen ut lika ofta. Personaltätheten har ökat och det är det som är mest positivt.
- När man var anställd hos en privat entreprenör var det mer personal på avdelningen. Nu hinner man knappt umgås med de boende pga personalbrist.
- Det är mindre stressigt nu.
- Jobbet är tyngre men säkrare!

- Vi får tillräckligt med material och utrustning. Fast anställda SSK. En förständig avd chef. Man får många möjligheter till utbildningar och kurser. Fler arbetsmöten och konferenser. Man är mindre stressad och orolig.
- Det var bättre ordning och reda, ej så stort som Stockholms Stad. En helt annan kontakt med ledning och personal utanför sjukhemmet hos privat entreprenör. Mkt mer genomtänkt beträffande rutiner. Snabbare beslut. Mkt mer engagerat och krav att nå målen. Dessa 4 år vi var privata var tuffa år men väldigt upplyftande att ha fått prova på!
- När det var privat byggde vi ställets image. Vi som personal är mindre värda idag som kommunalanställda. Vi fick större uppmärksamhet i privat regi.
- Vi blev något fler personal. Vi fick liftar till varje rum.
- Bättre kvalitet, bättre rutiner, bättre arbetsschema. Nu har vi tjänstgörande SSK på avdelningen och bättre enhetschef.
- Jag ser möjligheter till bättre verksamhet och personlig utveckling.
- Att vi fått mer personal nu än förut.
- Större personaltäthet, minskad arbetsbelastning. Kollegor.
- Fler anställda, ett större engagemang. Mer ordning och reda, även datorer finns bland annat.
- Att vi blev två personal på natten.
- Jag känner mig mycket tryggare. Arbetsmiljön har blivit bättre.
- Det är ingen större skillnad. Besluten tas dock längre bort ifrån oss.
- Jag inser att jag har mindre inflytande över mina arbetsuppgifter och mitt arbete idag än då jag var privat anställd.
- Mer jobb nu än förut, långa arbetstider.
- "Det fanns tillräckligt med personal för de gamla åtminstone. Med kommunen är ""spara pengar"" det enda vi får höra. Det verkar som ingen tänker på de gamla som är i slutet av livet. De har byggt upp det här och nu drabbas de av dålig ekonomi. Jag hatar att höra ""det finns inga pengar"" när det handlar om människoliv."
- Mer arbetsuppgifter och man förstår inte varför. Löneutvecklingen är dålig.
- Förutsättningarna vad gäller budgetarbetet. Mycket sämre uppföljningar. Vågar inte lita på siffrorna. I privat regi visste jag exakt hur verksamheten gick. Fanns tendens till sviktande fick jag reda på det direkt. Kvalitetsarbetet var mycket välutvecklat i privat regi. Gjordes ett bra jobb dvs kvalitetsmässigt och ekonomiskt fick du kredit för det. Var det tvärtom fick du en chans till förbättring vilket alltid fördes i högsta ledningen. Kunde du själv inte hjälpa till att förbättra kunde du bli utbytt. Men detta visste du om sedan tidigare. Upphandlingar gemensamma för staden är inte bra tyvärr blir de oftast dyrare. Detta löser de smidigare i en privat verksamhet.
- Trygghet.
- Kommunen är mer mån om sina anställda men det kunde vara ännu bättre.
- Har mindre dokumentation än tidigare. Använder datorn mer vid beställningar etc.
- Lite mer löneförhöjning.
- Att det är tillräckligt med personal nu. Att kommunen ger chans till utbildning vilket ger mycket bättre vård, trygghet och säkerhet för gamla och personal.
- Det känns bättre att arbeta för Stockholms Stad.
- Största skillnaden är faktiskt arbetsmiljön. Det är inte som förut, det har blivit mycket bättre. Förut var det inga som samarbetade med varandra. Men nu är alla tillsammans och jobbar tillsammans. Jag trivs jättebra och tackar kommunen för att de gett mig en bra arbetsplats.

- Tryggheten är mindre. Man är misstänksam hela tiden. Avd efter avd stängs.
- "Tycker inte att det är så stor skillnad på mitt arbete om jag jämför. Det beror inte på min arbetsgivare i så fall. Patienterna vi får från akutsjukhusen är i sämre kondition och inte "" medicinskt färdigbehandlade"" vilket innebär merarbete för oss. Tycker dock att vi gör ett bra arbete och ger god vård till våra patienter. Men det kan alltid bli bättre. Känns dock tryggare att vara anställd av kommunen."
- I privat regi är beslutsvägarna snabbare. Det togs mer hänsyn till den enskildes åsikter. Uppmuntran ovanifrån kom oftare.
- Det har blivit trivsamt igen, när kommunen tog över. Men det visste vi på en gång att det skulle bli. Privata ställde bara till problem inom arbetsgrupperna. Även de äldre var missnöjda då samt de anhöriga! Det är helt annorlunda nu tack o lov!
- Bättre sammanhållning med arbetskamraterna på avdelningen som jag arbetar på. Än när vi var i privat regi. Annars är det ingen större skillnad.
- Kan träffa chefen om man vill varje dag, även nås per telefon. Friskvårdstimme varje vecka. Utvecklingssamtal och APT möten. I privat regi var det svårt att få referenser eftersom chefer och sjuksköterskor byttes så ofta. Privata arbetsgivare levde aldrig upp till sina mål, fanns bara på papperet. Har arbetat med tre olika arbetsgivare i privat regi.
- Snabbhet i beslutstagandet. Hos privat entreprenör var beslutsvägarna kortare. Tydligare mål som förankrades ut till alla arbetstagare hos privat entreprenör. Resurser lades på att få rutiner för att ekonomin redovisades och följdes upp på ett bra sätt. De satsade på att uppskatta personalen oftare. Lättare att hitta och bli uppflyttad i kompetens hos privat entreprenör.
- Man kan påverka arbetet på avdelningen mer, cheferna är mindre stressade. Lugnare och skönare arbetssituation.
- Lite svårt att bedöma pga så kort anställningstid. Eftersom jag arbetat som usk i landstinget med mkt större medicinska uppgifter (läs kunskaper) utbildad som usk-72 då usk kompetensen var mkt högre. Man känner sig på många vis nedvärderad nu, men å andra sidan har jag valt detta själv. Nu finns iaf mer tid för människan/patienten.
- 1. Chefen lyssnar idag och tar hänsyn. 2. Mindre stress. 3. Känns tryggare.
- När jag var anställd privat jobbade jag 40 timmar/vecka. Nu jobbar jag 37 timmar/vecka.
- Våra chefer behöver synas mera. Jag har sett vår enhetschef två gånger sedan vi bytte regim.
- Mer trygg nu.
- Chefen vi har idag är inte lika bra som den vi hade i det privata. Hon är dålig på att informera om vad som ska komma att hända.
- Man känner sig mera trygg.
- Mer trygghet.
- Stockholms kommun satsar ej på kvalitet. Ofta saknas personal som har utbildning, erfarenhet och kompetens inom området. Dåligt betalt. Varför har vi anställningsstopp när politiker talar varmt om pengar till vård, omsorg och skola? Varför hindras personal att jobba övertid vid personalbrist? Varför får timanställda och vikarier med lång tid ej fast anställning?
- Vi hade tidigare mer extrajobb än nu. Det var högre löner.
- Antal personal och kvalitet på personal har minskat. Besparingar idag. Lönen är sämre än för nyanställda.



- Privat lyssnade mer på personalen.
- Fler chefer som ej lyssnar. Det tar mer tid att få besked. Utlovade möten blir ej av.
- Mindre personal nu och mer jobb.
- Bättre med kommunalt än privat.
- Tryggare. Bättre ekonomiska resurser. Ser ej cheferna.
- Arbetsmiljön har förändrats. Men känner sig inte stressad och man känner sig tryggare.
- Det känns tryggare att vara kommunalanställd.
- Mer pappersarbete och riktlinjer i kommunal regi i jämförelse med den privata.
- Hos en privat arbetsgivare måste du sköta ditt jobb korrekt. Efter tre varningar får du gå. Hos kommunen har man kvar jobbig personal i evighet. Svårt att få dem att gå eller förflytta dem. I kommunen blir det lite hur som helst. Man är inte lika rädd att förlora jobbet.
- Anställningarna känns tryggare. Vidareutbildningsmöjligheterna ökade. Mindre insyn i ekonomin och varför vi måste spara!
- Kvaliteten mycket sämre nu, personal minskningar över lag. Vi är alla mycket pressade av ekonomin. Allt trimmas ner och det är minimi bemanning på avdelningarna. Ständig oro för att patienten ska få i sig otillräckligt med mat, ramla osv. Löneutvecklingen är bedräglig i kommunal regi. Vården på äldreboende håller på att totalt raseras jämfört med för ca 3-5 år sedan.
- Det var lättare att få sin röst hörd med privat.
- Nu är de flesta fast anställda, förut togs fler bemanningsföretag in. Känns tryggare nu, bättre kontinuitet i vården. Tryggt för de boende framförallt.
- Löneutvecklingen försämras. Samarbete med chefen försämras. Ingen hänsyn till medarbetarnas åsikter. Kvaliteten försämras. Det känns att det finns inget mål utom att spara in.
- Patienterna har blivit mer vårdkrävande varför övrig vårdpersonal har utökats. SSK bemanningen är densamma. På detta vis har arbetsbördan blivit tyngre. Verksamhetschefen verkar förstå problematiken, men det är svårt att åtgärda pga bristen på SSK.
- Något bättre förmåner hos privat arbetsgivare, tex kunna köpa rikskuponger. Fick liten men dock julklapp, bidrag till arbetsskor.
- "Chefen stannade kvar, därför liten skillnad. Principiellt positiv till kommunal regi men har blivit besviken. Dålig respons från arbetsgivaren H-by V-by stadsdel. Man har fått höra att det bra är att ""gilla läget"" annars finns det andra jobb. Privat arbetsgivare är generellt sämre, men kommunen har man högre krav på."
- Dålig ledning nu.
- Sjukhemschef sjukskriven flera månader. Ständigt nya bitr. sjukhemschefer på min avd. Innan de kommer ikapp slutar de. Ständig introduktion. Pratar mycket om ekonomi, dock sparar man på fel sätt. Vissa personer är sysselsatta, arbetar ej enl. yrkeskompetens. Däremot lägger man allt tyngre last på de som arbetar. Man skriver OB listor som man skrev för 20 år sedan. Inga personal förmåner.
- Mindre påverkan, mindre ansvar, större organisation (för stor!), neddragning av personal.
- Arbetet är detsamma. De boende är desamma oavsett arbetsgivare. Men vi har högre sparkrav än tidigare.
- Det har blivit bättre med antal personal/patient och fler SSK. Det har blivit sämre pga ständiga omorganisationer som skapar otrivsel och konflikter i arbetsgrupperna.

- Vi är färre ssk nu än tidigare. Man fick lite extra betalt när man jobbade extra privat. Man är mer belastad och stressad nu. Vad är kvalitet för de gamla?
- Ändrade arbetstider, fler arbetsuppgifter, färre personal.
- Sämre med personal, dvs antalet personal per antalet boende med hänsyn till vårdtyngden mm.
- För mig har det inte varit så stor skillnad. Har jobbat som USK. Det som blivit sämre är att jag inte jobbar på en demensavdelning. Kommunen vill inte att det ska heta så. De är fortfarande dementa, det kommer många och jobbar som inte vet ett dugg om dementa.
- Mindre personalresurs.
- Mer strul - personalbrist, brist på information, mer personal sysslar med samma saker, mindre ordning.
- "Ingen större skillnad i arbetet. Men tryggare med kommunalt då det är lättare med lagar och villkor för oss anställda. Då det var privat var det ibland väldigt ""luddigt"" och svårare att komma åt rätt information själv."
- Individens värde har minskat. Ökad trygghet. Patienterna får bättre vård idag. Fler avbytare vid behov.

## PERSONAL VID ÄLDREBOENDEN SOM ÖVERGÅTT I ENSKILD REGI

Vilka är de viktigaste skillnaderna i ditt arbete idag jämfört med när du var anställd av Stockholms stad?

- Den viktigaste skillnaden är arbetsmiljön och kvaliteten. De flesta privatföretag tänker bara på vinst, inte på äldre människor.
- Den viktigaste skillnaden är att privata företag inte verkar tro att MBL, arbetsrätt mm gäller dem. De tolkar dessutom kollektivavtalet som är sämre till deras förmån i alla lägen. Kommunen är kort sagt generösare och mer korrekt. I övrigt är vi ute på boendena mer beroende av hur närmsta chefen är och vi har bytt chef en gång per år i snitt hittills och det är det som är mest stressande förutom att kvalitén på chefen inte alltid varit den bästa.
- Kortare beslutsvägar.
- Lönen har blivit bättre sedan dess. Men det kunde vara bättre, om man jämför med alla nya anställda är vi underbetalda
- Positivt lönelöft. Ötrygghet att man inte kan påverka sin arbetssituation. Jantelagen.
- Tidigare jobbade jag på såväl Hornstull som på Skinnarviken och hade varierade uppgifter. Vid övertagandet ändrades det helt och jag blev låst på gruppboende Hornstull. Numer tjänstledig.
- Målen är olika. Stockholms stad satsar på god omvårdnad, privat på att dokumentera och inrikta sig på de händelser som kan dokumenteras. Anledningen är att länsstyrel-

sen osv ska tycka att det är god omvårdnad. Anställda ses som osolidariska ifall de inte ställer upp på att fokusera på att företaget lyfts fram. De gamla har ingen direkt prioritet.

- Fler ärenden på kortare tid. Dålig löneutveckling för dem som arbetat i 30 år. Det hade nog varit lättare att avancera inom kommunen.
- Trycket var så hårt på dagen så jag har gått över till natt tjänst.
- Lönen är sämre än vad kommunen betalar för sina efter 25 år. Mindre tid till pensionerna. Dålig friskvård.
- Arbetstiderna förändrades från 40 t mån-fre till 37 t schemalagd. Samtidigt tog man bort samordnartjänsterna. Mycket mera arbetsuppgifter och mindre tid att göra det.
- Den viktigaste skillnaden nu är att vi har stol lift som hjälp när vi arbetar.
- "Mindre inflytande i verksamheten. Ingen insikt i budget. Färdiga ""lösningar"" delges personal utan möjlighet till påverkan. Auktoritärt ledarskap - uttalat missnöje om medlemskap i fackförbund."
- Man har ännu mera moderna hjälpmedel för att ta hand om tunga äldreboenden. Man har möjlighet att arbeta två tillsammans för att ta hand om tunga och svåra boenden.
- Mindre bemanning, mer jobb, dåliga arbetstider, sämre kontakt med chefer.
- Man har dragit ner vårdpersonalen. Det har betytt stressad och utarbetad personal. Det känns som om arbetsgivaren bara tänker på att tjäna pengar, tyvärr. Med så mycket besparingar går det inte att ge vårdtagarna en så bra service som de är värda.
- Brist på ordning.
- "Då var jag anställd som samordnare, en tjänst som den nya privata arbetsgivaren lovade skulle vara kvar. Efter tre månader togs dessa tjänster bort av besparingsskäl. Utbildnings centret lades ner rätt snabbt och min utlovade USK utbildning med lön fanns inte pengar till. Jag satt också med i tex Stadsdelens utbildningsgrupp och var kostombud med centrala (alla Östermalms äldreboenden) träffar för att kvalitets säkra. Man kände att vi tillsammans på Östermalm och i staden jobbade med gemensamma krafter för att få en god kvalitet på våra äldreboenden. Jag var en viktig del som kunde känna engagemang och få nyttja mina kunskaper för att mot nya mål få äldreomsorgen bra hos oss. Nu är det bara att jobba på, på sin lilla avdelning, spara pengar och vara tyst. Målen sätts upp av arbetsgivarna för att få nya kontrakt och vi ""på golvet"" är inte med i denna process utan allt kommer färdigt ""uppifrån"" och då blir det bara pannkaka av allt. Hoppas på att återigen få jobba med staden som arbetsgivare på min befintliga arbetsplats."
- Trygghetens lagar sätts ur spel - arbetsgivaren följer inte avtalet när det gäller lönen. De betalar inte övertid till oss som arbetar deltid, upp till heltid. De betalar som timanställd. De anställer inte extrapersonal. Arbetsgivaren spelar ut personalen mot varandra. Man vidareutbildar inte personalen. Arbetsvillkoren hos privata företag är sämre.
- Bättre lön men mindre personal.
- Samordnare tjänst avskaffades och den var verkligen bra. Den tog hand om alla beställningar (mat, MFO, tvätt etc) och gjorde städningen i de allmänna utrymmena. Vi som jobbar nu får göra allt detta utan extra betalt. Det erbjuder tjänster till de boende som personalen inte har tid att utföra, tex att gå ut, aktivering mm. Vi hade tidigare en arbetsterapeut på 100%, nu har vi en som kommer då och då... Vi vill gärna komma tillbaka till kommunen!

- Det är svårare att få saker som kostar, tex extra vak, hjälpmedel och vikarier för att slippa gå underbemannade. Men det kanske är likadant inom Stockholms Stad nuförtiden också, vad vet jag?
- Stockholms stad hade kunskap om olika lagar som gäller på en arb.plats. Nuvarande företag kan inte, och ibland känns det som de inte vill. Byte av chefer ofta. Går ej att bygga upp en bra verksamhet med dessa ständiga byten. Plus ofta okunskap i chefsrollen.
- Sämre vård. Har inte haft ett nattnöte på 7 år. Har inte fått vidareutbildning till USK fast jag efterfrågat det i 7 år. Sämre chefer, sämre allt.
- Neddragning av personal. Ingen vidareutbildning alls inom aktuellt arbetsområde.
- Mycket utländsk personal som kan dålig svenska eller inte alls. Mycket mer stress, kan ej ta raster. Min hälsa har blivit sämre. Kan ej göra USK - uppgifter.
- "Svårt att jämföra då arb. Uppgifterna inte är desamma. Då var vi larmassistenter med recept. arb. Nu är vi enbart receptions Personal. Vi har bytt chefer väldigt ofta under de tre år som gått. Verksamheten har ändrats flera gånger. Sen jag blev receptionist har vi ingen arb. beskrivning som är nerskriven. Vi har skrivit en själva men det sista året har tillkommit en del stora arbetsuppgifter utan att för den skull vi fått något extra i plånboken. Vi har ej haft något lönesamtal på flera år, vi har ingen möjlighet att få upp lönen (beror också på facket). Trivs väldigt bra ändå men det är för att jag tycker om att ""vara till"" för våra boenden/personal/besökare. Vet att många runt om mig har bytts många gånger men vi i receptionen består."
- Neddragning av personalen, mindre tid åt de boendes omsorg i allt. Ringa in personal vid sjukdom eller annan frånvaro av personal. Kontrollerande stämpelanordning av de anställdas ankomst och hemgång.
- Möjligheterna att påverka har ökat något.
- Sämre resurser idag.
- Mindre personal. Man får bara hjälpa till med det dom har biståndsbeslut på.
- "Arbetsuppgifterna har förändrats gradvis, mera ansvar, men arbetsbeskrivningarna har inte gått igenom. Ett enda medarbetar/lönesamtal har förekommit. Vid övertagandet lät det som interna utbildningsmöjligheter var goda, men det lades raskt ner. Neddragning med en halvtidstjänst så schemaförändringar till det sämre efter ca 6 mån. Ett ideligen byte av chefer sker hela tiden, värre än på kommunens tid, så det blir ingen riktig arbetsro. Jag tror vi haft 6-7 olika chefer under dessa 3,5 år. Förändringar sker hela tiden, men inga uppföljningar. Det känns som det inte är viktigt med personalen som utför det synbara arbetet utan bara ""högre upp"". Och till sist, ganska mycket svåger politik, man prioriterar de som varit anställda längre tid och ger dem nya/bättre tjänster."
- "Skillnaden består i att jag är gruppleddare men det svåra är att inte alla gruppleddare följer lagar och förordningar. Brist på kompetens. Tex en gruppleddare arbetar idéellt på sina lediga dagar för att hinna med sina arbetsuppgifter. Vilket jag kan uppleva som osolidariskt mot den övriga personalen. Överblicken över de anställda försämras när en person arbetar gratis på sina lediga dagar. Frågan gäller; hur ska man bedöma hur mycket personal som krävs! Detta har medfört att jag personligen har blivit kränkt, åsidosatt (särbehandlad). Har fått min tjänst genom kommunen på grund av att jag har en adekvat utbildning"

- Mycket mindre personal, mer stress och ökade arbetsuppgifter. Dom sparkar ut personal pga förlust och kräver mer av dom få arbetande, boende får sämre vård. Dom vill att lite personal ska ta hand om boenden på bästa sätt fast det är omöjligt. Vi håller på att jobba ihjäl oss. Dom anställer utbildad personal för att ge dom mindre lön. Och dom gör hela tiden ändringar. Kommer hela tiden med omöjliga förslag att spara. Det är bra att spara men till en viss nivå, inte över gränsen.
- Eftersom verksamheten skall gå med vinst finns det en stor press att hålla personalstyrkan så liten som möjligt, vilket drabbar både de boende och den fasta personalen negativt.
- Man känner sig mindre trygg nu. Har arbetat sedan 1977 i Sthms Stad. Är någon sjuk får man arbeta underbemannad. Alla är mer eller mindre missnöjda och mår dåligt.
- "Att få kontakt och svar av närmaste chef. Ofta underbemannade varför vårdtagaren får sitta i kläm. Vinsten för företaget tar mycket stort utrymme och tid. Budget, budget, budget.... Pappersflödet är enormt ""om inte, så måste vi""...osv."
- Att dom som kommer som anställda har bättre lön än jag själv fast jag har flera års vana. Dom är också mkt yngre. Det gör mej väldigt besviken och arg att det ska vara sådan skillnad på personalen.
- "Plus: tydligare mål och rutiner. Bra chefer (även fast det varit många chefsbyten...). Minus: Nerdragning av personal. Stockholms stad: kände mej tryggare att vara anställd av Staden. Övriga frågor: Vad händer med servicehusen i framtiden? Ibland känns det som de ""smygavvecklas"" pga inga köer dit. Mer info om detta - vad ska hända? Personalen känner sig otrygga. Går det ej att göra om Servicehuset till tex ålderdomshem med hel dygns omsorg? Varför kallas Servicehuset hemtjänst när vi i praktiken utför ""sjukhem"" ålderdomshem?"
- Som rehab personal hade man förut mera kontakt med hela Rehab gruppen på kommunen. Jag fortsätter att träffa arbetsgruppen på kommunen ca 8 ggr per år med tillstånd av min chef. Jag träffar även Rehabgruppen inom företaget - 4 ggr per år men det blir inte samma diskussioner pga olika verksamheter, olika hjälpmedel, vissa företag kommer till - vissa försvinner. Större ansvar att hålla budgeten på det privata företaget.
- Den viktigaste skillnaden är att jag har mycket mer ansvar än när jag var anställt av Staden. Men det syns inte i löne- utvecklingen som är obetydlig. Dessutom det är svårt att utveckla sin kompetens om det inte finns tid för utbildning pga för liten personalstyrka.
- Arbetsmiljön. Det är mer ordning, nu har det blivit gjort.
- Svårt att få kontakt med våra chefer. Stor omsättning av personal. Den som accepterar låg lön får anställning.
- Bättre samarbete mellan personal och chefer.
- Verksamheten har gått dåligt ekonomiskt vilket medför bla 12 h pass med högst 1 h rast. 10 veckors scheman, underbemanning från maj - augusti vilket medför att personalen inte hunnit duscha boende mer än högst 1 gång/vecka, eller att ta ut dem mer än högst någon enstaka gång. De 5 % som tas ut som vinst kunde Stockholms stad ha använt till vården och satsat på att utbilda personalen i ekonomi och uppföljning av budgeten per månad för respektive arbetsplats. Det skulle ge status och stolthet i yrket och dessutom bättre bedriven vård.
- Jag har snabbare kontakt med chefer. Besluten blir snabbare. Lättare att få gå kurser.

- Bra kontakt med personal och boende samt anhöriga. Allt är närmare, kortare beslutsvägar.
- Cheferna! Inkompetenta. Anklagelser på allt man gör hela tiden. Arroganta och respektlösa mot personalen. Man har skapat en märklig fientlighet mellan chefer och många av personalstyrkan. Man hoppas att de nuvarande cheferna inte kommer att sitta kvar i framtiden.
- Sämre antal personal. Vi var fler när vi jobbade åt kommunen. Vi hinner inte umgås med de boende vilket är väldigt viktigt. Det är de boendes dag som måste sättas i fokus, inte privatas ekonomi. Inte varje vecka få höra om ekonomi från cheferna. Det är väl inte personalens fel att de privata anställer inkompetenta ekonomer. Som inte kan räkna ut hur mycket pengar man har till verksamheten. Inte belasta vårdbiträden och annan personal som skall vårda med sådant. Det är sjukt! Jag vet vad jag talar om. På kommunens tid talades bara om ekonomi på APT mötena. Inte till morgonfikat. Det är faktiskt ett hån mot personalen.
- Den stora skillnaden är att man skurit ner på personalen. Det gör att det är väldigt tajt med tid till annat. Typ att vara ute med pensionärerna och det är svårt att ta ut ledig tid när man är så få.
- Att de slog ihop små demensboenden som var gruppboende på sex personer som nu är 13 st på en avdelning och alla är dementa samt mindre personal.
- Idag är arbetet bättre organiserat trots att avståndet mellan chef och övrig personal har ökat i det dagliga arbetet.
- Svårt att påverka, allt drivs enbart i vinstsyfte.
- Nu går det ut på att tjäna pengar. Inget får kosta något, helst skulle vi jobba ideellt.
- Utveckling i det jag gör, bra organiserat, stabilt.
- Det är inte så stor skillnad. Organisationen är bättre nu men personaltätheten sämre + chefer på arbetsplatsen som inte lyssnar på oss och drar ner på sysselsättningsgrader + för många timvikarier.
- Skillnad i att jag anser att äldreomsorgen självklart skall drivas i Kommunens regi utan vinstintresse. Samt otrygghet vad gäller min person i förhållande till ledningen. Rättigheter, fack mm.
- Man fick mycket ansvar med privat marknad, det är väldigt påfrestande och stressande för personalen.
- Idag är det sämre pga chefbyten. Sämre sammanhållning och mindre yrkeskunskap.
- Mer stress, mindre personal.
- "Det är så hårda besparingskrav att både de boende och personal mår dåligt. Man ""slimmar"" organisationen så hårt att ekvationen inte går ihop. Hur hårt och snabbt vi än arbetar kommer det in för lite pengar. Man får rusa ut och in hos pensionärerna men ligger ändå ständigt efter med uppgifterna. Man har helt enkelt dålig moral inom företaget. När man beskriver företagets målsättning är det många ""vackra"" ord om hur man vill att det ska fungera. Man beskriver verksamhetens etik på ett utomordentligt bra sätt. Nu är det tyvärr så att i verkligheten blir det omöjligt att leva upp till den etik man beskriver för då går budgeten inte ihop. Då är helt plötsligt inte etiken så viktig längre, vilket tyder på dålig moral. Man säger sig stå för en verksamhet, men arbetar på ett helt annat sätt. Det känns mycket frustrerande att arbeta under sådana förhållanden."
- Antalet timanställd personal har ökat, då för att kunna anpassa personalstyrkan i förhållande till vårdnivåerna - intäkterna.
- Mina chefer lyssnar mer idag.

- Ständiga personalnedskrifningar och därmed ökande arbetsbelastning, stress och arbetsrelaterade skador. Med dåliga utsikter att orka arbeta fram till pensionen.
- Mera stressad p.g.a. att jag har större arbetsområde, flera arbetsuppgifter och beroende av att ekonomin är god.
- Jag arbetade inom Staden på 80 - talet och i början av 90 - talet. Då jag 1994 gick över till privat vård företag var detta ett himmelrike. Man möttes av mycket större respekt än vid det kommunala. Mot slutet blev det dock sämre och sämre.
- Mer stress situationer. Underbemanning. Brister i organisationen. Dålig struktur vad gäller planering. Vill inte jobba för ett privat företag där vinstsyftet får före allt annat som t.ex. god omvårdnad, bra arbetsmiljö för personalen.
- Det fanns mer personal när det bedrevs av kommunen och det gör hela arbetssituationen tryggare. Även för pensionärerna. Jag har en bättre kontakt nu med mina överordnade, det känns bra.
- Samarbetet med min chef är ej bra.
- När verksamheten drevs av Stockholms stad var det stor personalomsättning samt att det var mycket personal från bemanningsföretag, vilket inte var bra. Verksamheten idag uppnår sina mål bättre tack vare personalens insatser då det inte är lika stora personalomsättningar.
- Det mobila teamet. Sjuksköterskor kväll och natt. Det fungerar mkt bra. Förr fungerade det inte alls.
- Nedskrifning av personal. Sparkraven på material och personal. Arbetstidsminskning.
- Jag tycker att lön och utvecklings möjligheter är mycket sämre. Timanställda måste ha någon form av handledning och demensutbildning samt hur man organiserar och planerar. Sämre tycker jag. Fler sjukskrivna, sämre med personalomsättning, fler fast anställda behövs. Man satsar inte på bra personal. Sämre lönesättning. Dålig ledning. Sämre planering. Färre personal. Brist på information.
- Boende glöms bort idag. Ekonomin styr.
- Långa arbetsdagar, få kompetenta i personalen, otrygghet, dålig kompetensutveckling, dålig arbetsmiljö och dålig kvalitet på maten.
- Mindre personal som arbetar en del långa arbetsdagar. Som sjuksköterska mkt ensamt arbete. Ansvar har ökat mycket.
- Idag arbetar vi efter ett önske- schema, det är positivt tycker jag. I övrigt finns det inga skillnader när det gäller arbetet.
- Den viktigaste skillnaden är de dubbla mandat. Tidigare var det vårdtagaren som var vårt mandat, nu är det vårdtagarens och det privata företagets aktieägare. Detta skapar en dubbel agenda och överhuvudtaget en dubbelhet i hela verksamheten. Som kriterium för högre lön ingår bl.a. att jag ska vara företagets "ambassadör" (så uttrycktes det i mitt senaste lönesamtal). Hur ska jag då kunna svara ärligt på denna enkät? Hela idén med privata entreprenörer är idiotisk. Verksamheten har skurits ner ungefär så mycket som det kostar att leverera den vinst som företagets ägare kräver. Varför ska man göra så? Fullständigt onödigt. Det är dessutom ett bedrägeri. Vid upphandlingen lade även kommunen sitt anbud. Det företag som vann lade ett bättre anbud, som man sedan struntade i att efterleva. Bara ett knappt år efter upphandlingen satte man igång med nedskrifningar. Jag menar att detta är ett bedrägligt förfarande. Hur lång tid ska det ta för våra ansvariga politiker att inse att det är en dålig idé att till alla kostnader för vår äldreomsorg som redan finns, lägga ännu en, nämligen vinsten till privata företag?

- Pga minskad personal fick vi mer stress och man tog bort flera hjälpmedel, t ex takliften.
- Trivs inte längre! Närmsta cheferna sedan övertagandet har varken lyssnat eller brytt sig om personalen.
- Mer inflytande. Snabbare beslut.
- Mera besparings inriktat idag.
- Har bättre möjligheter att idag utveckla sig och få bättre kunskap inom vården.
- Privat arbetsplats lyssnar mera på oss personal. Stockholms stad verkar bara tänka på pengar och sparande ej personal och boende som ska ha det bra. Framförallt boende efter deras behov. Inte bara säga vad som ska göras. TÄNK PÅ VAD MAN KAN. Inte bara vara duktiga utåt. De gamla måste få respekt, inte göra saker vi inte själva skulle vilja göra. Vill du eller ni sitta och kasta boll eller leka t ex?
- Bättre arbetstid.
- I Stockholms stad hade jag i min avdelning 12 patienter att sköta. Samt ett biträde som hjälpte varje natttrond. Det var tryggt. Nu har jag 27 patienter ENSAM i hela våningen att sköta. Ibland med lite hjälp. Nu förekommer ofta klagomål mot nattpersonalen vilket gör oss ledsna. Det känns otacksamt.
- Jag är mycket missnöjd i mitt arbete eftersom arbetsgivarna och alla chefer är emot medarbetarna. Om vi behöver hjälp lyssnar de inte på oss. De gör vad de vill. Jag är mycket nöjd om äldreboendet skall drivas i Stockholms stads regi istället.
- Fler arbetsuppgifter och större ansvar på färre personal!!!!....
- Arbetsmiljö. Mindre trygg.
- Skillnaden är att Staden sparade mindre pengar. Man kunde beställa och köpa mycket mer material till avdelningarna. På det privata går det inte. De vill bara spara pengar och minska timmarna. Tänker bara på företaget.
- "Hänsyn och respekt för varandras olika färdigheter är mycket större. ""Spelrum"" för individualism. Var och ens speciella kunskaper tas till vara på ett utmärkt sätt. Samhörighet och team känsla samt många uppmuntrande ""hejarop"" om dagarna. Stor trivsel på arbetsplatsen."
- Personalpolitiken är noll nu. Den enda strävan som verkar vara i privat regi är vinstmaximering. Chefer är tillsatta till avdelningar för att kontrollera kostnadsutvecklingen mer än att bedriva kvalitativ vård. Å andra sidan kommunen vill inte ha verksamheten för personalkostnader. Det är som att spela Svarte Petter.
- Jag arbetade här vid Serafens äldreboende (under kommunen) åren omkring 1986-94 då Grannskaps service övertog verksamheten. Har sedan sökt mig hit -04 hösten som sista arbetsplats innan pensioneringen. Den stora skillnaden nu är (en ny enhets chef här) att här finns 90% invandrar personer ofta helt utan utbildning och dåligt med Svenska språket. Använder sina egna!! Detta påverkar klart samarbetet, arbetsmiljön.
- Förr tänkte dom mera på dom äldre, nu handlar allt om pengar, tyvärr. Mycket nedskärningar på personal och tider. Mindre resurser, material. De äldre betalar för mycket, men får för lite. Personalen blir utbränd. Får ingen företagsläkare. Friskvården ligger på 200-300, sen blir det avdrag på skatt. Vi behöver bra material och rätt material, för att de gamla ska få den vården. Slitit hela sitt liv, dom ska inte behöva lida pga att cheferna vill ha högre bonus, eller hur? Dom betalar, då ska dom få valuta för pengarna. Dom ska kunna ha det bra och anhöriga ska inte behöva vara oroliga för sina mammor, pappor eller bröder och systrar.
- Det som jag tycker är en stor skillnad är att jag var heltidsanställd men nu är jag deltidanställd.



- Ny personal ofta både natt och dag som inte kan språket. Nya syrror som inte vet något, då får vi som är fasta ta all skit när det inte fungerar. Personalbrist, får arbeta extra så mycket man orkar, med dålig timlön.
- Då jobbade jag natt, nu jobbar jag dag! Stor skillnad +++
- Mer jobb, mindre påverkan.
- När jag var anställd av Stockholms stad var jag mycket nöjd. De viktigaste skillnaderna i mitt arbete idag är att boende bor bra.
- Mer prat om budget nu, har jag förstått.
- Jag tycker det fanns mer personal på avd. när det var kommunalt. Och mera resurser för de boende. Idag ska allt sparas!!!
- För mig är skillnaderna inte viktigast utan att patienterna är i centrum. Att ha förståelse, visa respekt och vara lyhörd.
- Mindre personal.
- Otryggare och färre personal.
- Mindre stress.
- Det går ej att jämföra med Stockholms Stad alls. Tidigare var det mycket bättre.
- Närhet till chefer, större inflytande, lättare att påverka och lättare att få gehör för sina synpunkter.
- Närmare sina chefer, bättre egen styrning av arbetet.
- Stress och individuell lönesättning (som är mycket orättvis).
- Kortare beslutsvägar, kan påverka mer själv och lönen är bättre.
- "Kvantitet behöver inte betyda mer kvalitet men faktum är att det fanns mer pengar att röra sig med på kommunens tid. De boende kunde ägnas mer tid då på alla sätt. Den privata aktörens stränga kostnadseffektivitet har gjort verksamheten mer krass än någonsin. En sak är säker; gamla människor ""kostar"" alldeles för mycket i dagens samhälle. Jag skulle verkligen vilja att politikerna skjuter till mer pengar till äldreården och dess anställda."
- Sämre vidareutbildnings möjlighet. Ingen information. Sämre arbetsmiljö.
- Sämre arbetsmiljö, konkurrens på arbetsplatsen vilket leder till att mindre bra mående människor slås ut på arbetsplatsen.
- "Det är mer att göra, mindre personal, lönen är orättvis pga den är individuell slår den hår mot dom som är tysta och inte tar plats. Man måste säga ""kloka saker"" på möten och framförallt ej ifrågasätta företaget. Företaget sätter ""socialkompetens"" framförallt. Det är luddigt. Ska man sätta vårdtagarna i första rummet eller bli poppis hos chefen?"
- Allting har blivit bättre.
- Utökat arbetsområde. Svårt att hinna med ibland. Inga kontakter med kollegor. Men bra sammanhållning i arbetsgruppen.
- Möjligheterna att utvecklas har minskat.
- Jag önskar att Stockholms Stad tar över på nytt så att man får känna sig trygg.
- Jag är mera engagerad i mitt arbete dvs tänker mer på kvalité, professionell hållning och företagets rykte. Jättestor skillnad som gäller bemanningen dvs ytterst sällan är vi underbemannade numera. Mkt mindre hierarkisk struktur nu. Mer helhet och bättre kommunikation mellan SKK och chefer.
- Mera personal.
- Högt i tak, ingen byråkrati och god mätbar kvalitet. Bra ledarskap och man får mycket feedback.

- Det känns som om man betyder något och att man finns till. Det är närmare till beslut och mindre organisation. Lättare att få reda på saker som ett JA eller NEJ.





**USK**

UTREDNINGS- OCH  
STATISTIKKONTORET

**Telefon**

08-508 35 000

**Telefax**

08-508 35 079

**Postadress**

Box 8320  
104 20 STOCKHOLM

**e-post**

[info@usk.stockholm.se](mailto:info@usk.stockholm.se)

**Besöksadress**

Långholmsgatan 27

**webbplats**

[www.stockholm.se/usk](http://www.stockholm.se/usk)