

# Tjänstemännens arbetsvillkor i samordningsförbund

Redovisning av en enkätundersökning genomförd 2013



*"Att vara förbundschef  
är att vara tusenkonstnär.  
Arbetet ställer höga krav  
på flexibilitet, lyhördhet,  
tålamod och samarbete  
på flera olika nivåer."*

*"Mitt jobb är krävande  
- men fantastiskt."*

## Bakgrund

2010 genomförde NNS en kartläggning av tjänstemännens arbetsvillkor i landets samordningsförbund. NNS styrelse beslutade 2012 att följa upp denna studie genom en ny kartläggning beträffande tjänstemännens villkor. Detta i syfte att få en bild över hur kanslier är organiserade och hur tjänstemännens arbetsvillkor ser ut. Resultatet kan användas för att utveckla stödet till NNS medlemsförbund.

## Genomförande

Elin Asplund, samordnare i Samordningsförbundet Botkyrka-Huddinge-Salem, har ansvarat för kartläggningen, som skett i form av en webbaserad enkät till landets verkställande tjänstemän. Enkäten skickades ut i juni 2013 till totalt 81 ansvariga tjänstemän (antalet överensstämmer inte helt med antalet förbund pga. vakanser/delade tjänster mellan flera förbund). Enkäten innehöll frågor om rollen som verkställande tjänsteman samt förutsättningar och villkor för de verkställande tjänstemännen.

Totalt 69 personer besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 85 %. Antalet svar kan skilja sig åt mellan de olika frågorna, då det var helt frivilligt att besvara frågorna och de svarande inte alltid besvarat samtliga frågor.

Resultatet av enkätundersökningen har sammanställts i denna rapport. I analysen ingår även en jämförelse mellan denna kartläggning och den som genomfördes 2010.

## Sammanfattning

Enkäten ger bilden av en engagerad yrkesgrupp som står inför många utmaningar. Uppdraget kräver en bred kompetens och arbetet beskrivs ofta som ensamt och att det saknas en förståelse för uppdragets komplexitet bland arbetsgivare och samverkande partners.

Bland de utmaningar som nämns lyfter man bl.a. fram svårigheten att få samverka att fungera i praktiken och att nå ut med kunskap och information om förbundet. Osäkra budgetförhållanden och krav på snabba resultat ses som andra utmaningar i arbetet. Undersökningen vittnar vidare om stora olikheter i lön, organisationens storlek och stödstrukturer. I enkätsvaren lyfter man dock även fram att det är utmaningarna i arbetet som är drivkraften och att man trivs bra med sitt arbete. 86 % av tjänstemännen är mycket nöjda med sin arbetssituation.

## Rapportens olika delar

1. Bakgrundsfrågor till de svarande
2. Tjänstens utformning och förbundets organisation
3. Rollen som tjänsteman
4. Arbetsgivaransvaret
5. Tjänstemännens allmänna uppfattning.
6. Arbetsområden som ingår i uppdraget

Bilagor: Bilaga 1: Sammanställning av svar på frågan "Vilka utmaningar möter du i din roll som verkställande tjänsteman i samordningsförbundet?" Bilaga 2: Frågeformulär

## 1. Bakgrundsfrågor till de svarande

Svaren visar på en relativt jämn könsfördelning, med något fler kvinnor än män som verkställande tjänstemän. Snittåldern på de som besvarat enkäten är 53 år med ett spann mellan 34 till 64 år. Utbildningsnivån bland landets tjänstemän är hög och de flesta har en längre akademisk utbildning bakom sig. Detta stämmer med den undersökning som gjordes 2010, där ålderstruktur och könsfördelning såg liknande ut. Andelen med högskoleutbildning har dock ökat jämfört med 2010, då 75 % hade en högskoleutbildning.

Ålder	Antal	Andel
34-44 år	18	26%
45-54 år	18	26%
55-64 år	33	48%
Totalt	69	

Utbildningsnivå	Antal	Andel
Grundskola/gymnasium	5	7%
Högskola/univ. upp till 3 år	11	17%
Högskola/univ. mer än 3 år	52	76%
Totalt	68	

Tjänstemännens tidigare arbetslivserfarenhet varierar. Svaren nedan visar vilken tjänst personen hade direkt innan anställningen i ett samordningsförbund påbörjades. Lite drygt en tredjedel har tidigare erfarenhet av ledarskap och chefstjänst.

Tidigare yrkesroll	Antal	Andel
Chef	26	38%
Handläggare	18	26%
Projektledare	5	7%
Annan*	20	29%
Totalt	69	

\* Rehabstrateg, hälsoutvecklare, konsultchef, ungdomssamordnare, coach, utbildare, rektor, utvecklare, samordnare, egenföretagare, personalspecialist, konsult, kundansvarig, kommunsamordnare, arbetskonsulent, arbetsledare, processledare, offentlig utredare.

Facklig tillhörighet	Antal	Andel
Akademikerförbundet SSR	25	36%
JUSEK	4	6%
ST	4	6%
Vision	16	23%
Ej medlem/ Vill ej uppge	7	10%
Annat*	13	19%
Totalt	69	

\* Unionen, Ledarna, SACO, SRAT, Hälsoakademikerna

Trots att samordningsförbund är en relativt ny organisationsform finns en gedigen yrkeserfarenhet; hälften av tjänstemännen har arbetat fem år eller längre med denna typ av frågor.

Antal arbetade år i samordningsförbundet	Antal	Andel
Mindre än 1 år	3	4%
1-2 år	12	18%
3-4 år	19	28%
5 år eller mer	34	50%
Totalt	68	

## 2. Tjänstens utformning och förbundets organisation

Samordningsförbunden skiljer sig mycket åt vad gäller både ekonomiska och personella resurser. Den ekonomiska tilldelningen per år och samordningsförbund är i snitt 7 miljoner kronor, men varierar från 1,5 miljoner upp till knappt 30 miljoner kronor.

Tituleringen av de verkställande tjänstemännen skiljer sig åt. Majoriteten, nära hälften, av de ansvariga tjänstemännen har titeln förbundschef. Samtliga förbundschefer är anställda i förbundet och dessa förbund har i genomsnitt en större medelstillelning. Drygt hälften av förbundscheferna kommer från en tidigare chefsposition, men bara hälften av förbundscheferna har idag personalansvar inom förbundet. Chefstiteln är alltså inte knuten till eget personalansvar.

Titel	Antal	Andel
Förbundschef	29	42%
Verkställande tjänsteman	18	26%
Samordnare	15	22%
Annat*	7	10%
<b>Totalt</b>	<b>69</b>	

\* Ansvarig tjänsteman eller förbundssamordnare

Lönen varierar stort för de ansvariga tjänstemännen i förbundets kanslier. Snittlönen ligger på knappt 39 400 kr per månad för en heltidsanställd (jfr. 2010, då den genomsnittliga lönen var 37 500 kr). I gruppen med titeln förbundschef är dock snittlönen 5 000 kronor högre (44 400 kr). Detta stämmer väl överens med 2010 års undersökning, som slog fast att titeln starkt påverkar lönesättningen.

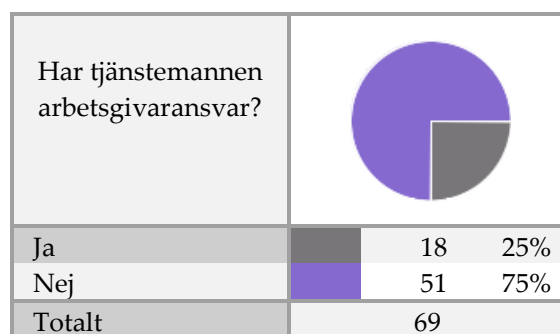
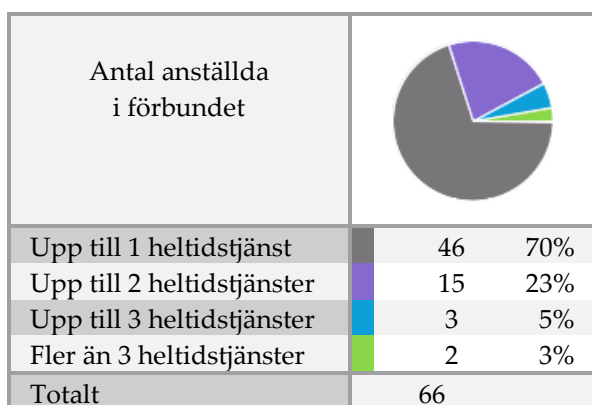
Ett tiotal personer har angett att de har någon/några av följande löneförmåner: extra semesterdagar, tjänstebil/förmånsbil, sedvanliga förmåner enligt statligt avtal, friskvårdsbidrag eller tjänstepensionsförsäkring.

De allra flesta har en heltidstjänst i samordningsförbundet. Ungefär hälften av tjänstemännen är anställda i förbunden och av de övriga är de flesta anställda i en medlemskommun och därefter uthyrd till förbundet. Vanligast är då att man är anställd för dessa specifika arbetsuppgifter, men ca 25 % av tjänstemännen är tjänstlediga från en annan grundtjänst.

Anställande organisation	Antal	Andel
I samordningsförbundet	32	46%
I en kommun	27	39%
På Försäkringskassan	4	6%
Inom landstinget/region	1	1%
Annan arbetsgivare	1	1%
<b>Totalt</b>	<b>69</b>	

Tjänstgöringsgrad			Jmfr 2010
Heltid	46	68%	75%
Deltid (50 % eller mer)	20	29%	25%
Deltid (mindre än 50 %)	2	3%	
<b>Totalt</b>	<b>68</b>		

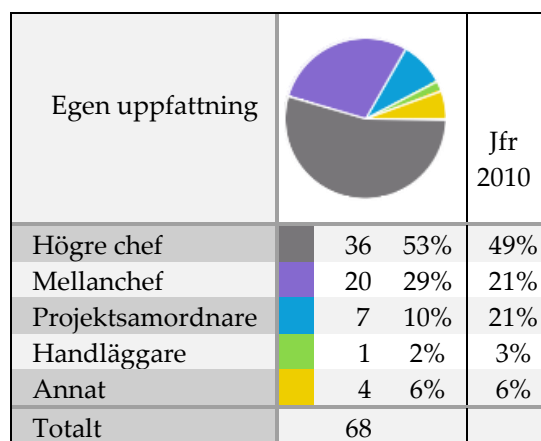
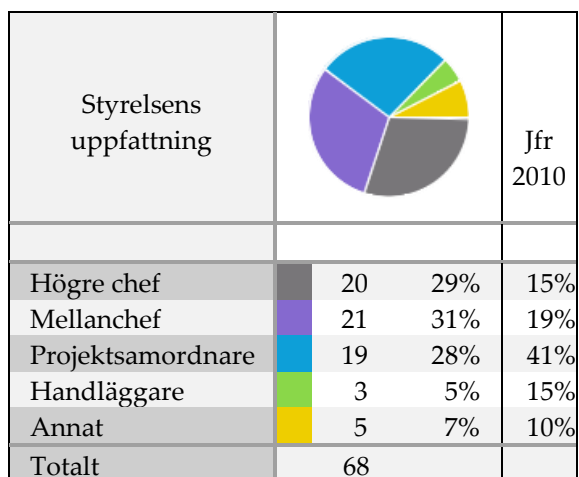
Att arbeta som tjänsteman i ett samordningsförbund innebär oftast att man är den enda anställda i organisationen. Endast var tredje förbund har mer än en anställd. När det finns flera anställda har tjänstemannen arbetsgivaransvar för övrig personal.



### 3. Rollen som ansvarig tjänsteman

Nedanstående svar redovisar hur tjänstemännen uppfattar sin roll, dels själva, dels utifrån hur de tror att styrelsen betraktar deras roll i förhållande till andra yrkesroller inom offentlig sektor. I 2010 års undersökning tillfrågades även styrelseledamöter, vilket dock inte skedde denna gång. Jämförelserna bör därför tolkas något försiktigt.

Generellt sett uppfattar tjänstemännen rollen som svår att jämföra med andra tjänster. En svarande utgår från AID (arbetsidentifikation) och ger utifrån detta förslag på hur tjänsten borde kodas. Uppdraget beskrivs överlag som krävande och utmanande och att likställas med en högre chefsbefattning eller VD. Många betonar att uppdraget innehåller både det övergripande ansvaret för verksamheten och strategiskt samverkansarbete, och utöver detta en rad administrativa sysslor. Många betonar att de administrativa uppgifterna tar mycket tid i anspråk, ibland på bekostnad av den övergripande verksamhetsutvecklingen. Många upplever dock att styrelsen inte har samma uppfattning, utan snarare tenderar att likställa rollen med en mellanchef eller projektsamordnarens uppdrag. Här finns dock en skillnad mellan förbundschefer och verkställande tjänsteman eller samordnare. Bland förbundscheferna svarar 79 % att uppdraget från styrelsens sida likställs med en chefsbefattning.



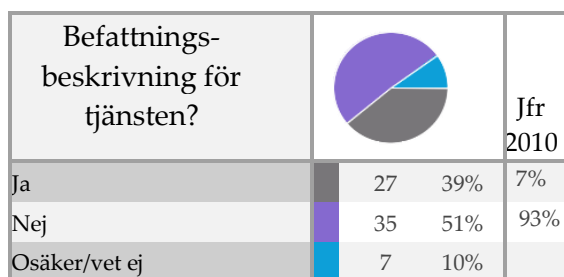
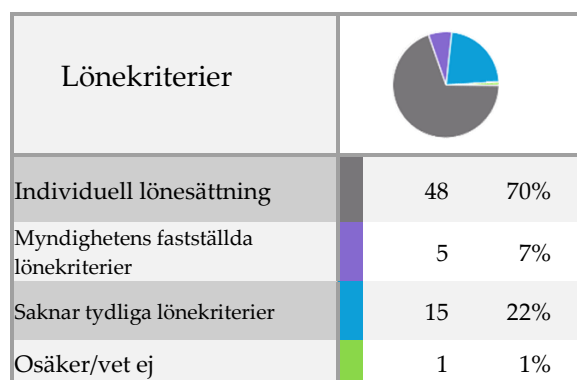
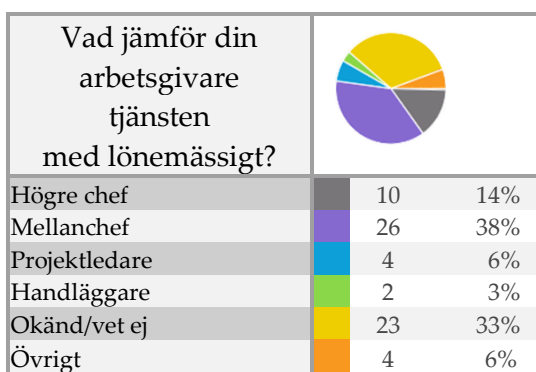
#### 4. Arbetsgivaransvaret

Det är värt att uppmärksamma att bara drygt hälften av de svarande har regelbundna medarbetarsamtal och att över hälften saknar en befattningsbeskrivning. Det råder även en viss oklarhet kring lönekriterier och lönesättning. Jämfört med 2010 har det dock skett en utveckling på området.

I 2010 års undersökning framkom att lönekriterier i princip saknades hos samtliga svarande (93 %) och lönesättningen låg ofta på samma nivå som för socialsekreterare inom kommunen eller samordnare inom Försäkringskassan.

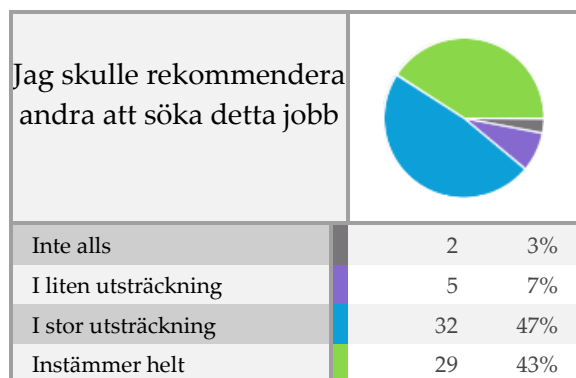
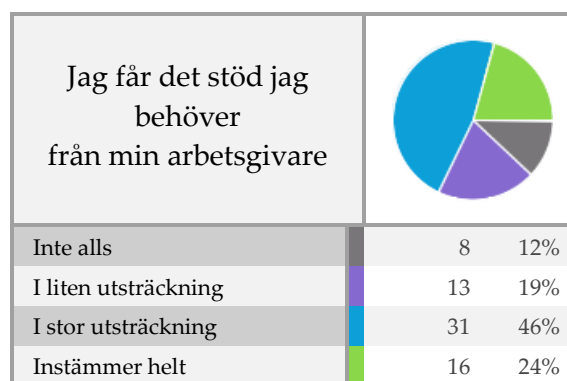
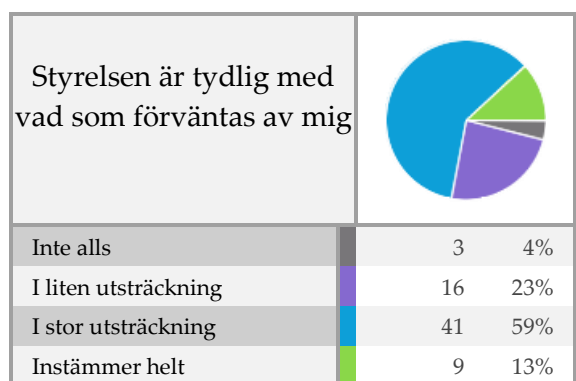
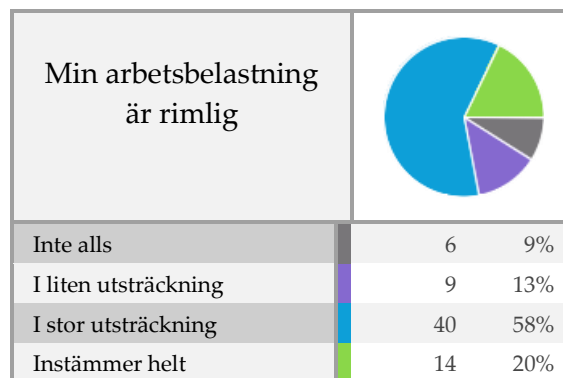
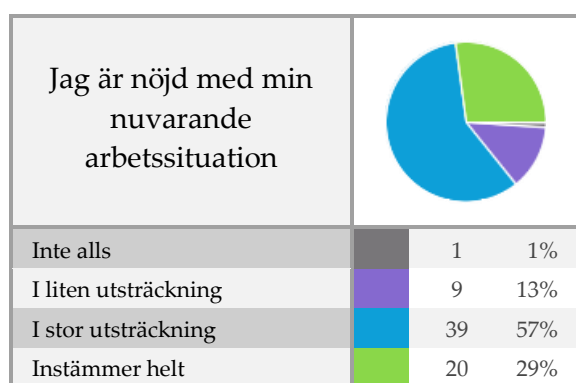
En individuell lönesättning, som de flesta anger är styrande för lönesättningen idag, ställer höga krav på arbetsgivaren. Att inte ha regelbundna medarbetarsamtal för att klargöra mål för arbetet och utvärdera vad som uppnåtts gör att lönesättningen och villkoren för arbetet blir otydliga. Svårigheten med att utgå från fastställda lönekriterier är att dessa normalt avser förutsättningar och befattningsbeskrivningar inom andra organisationer/myndigheter än samordningsförbund.

Sammanfattningsvis kan sägas att samordningsförbundens roll som arbetsgivare bör utvecklas och att frågor rörande vad man förväntar sig av den anställda tjänstemannen och hur denna lönesätts bör tydliggöras.



## 5. Tjänstemännens allmänna uppfattning

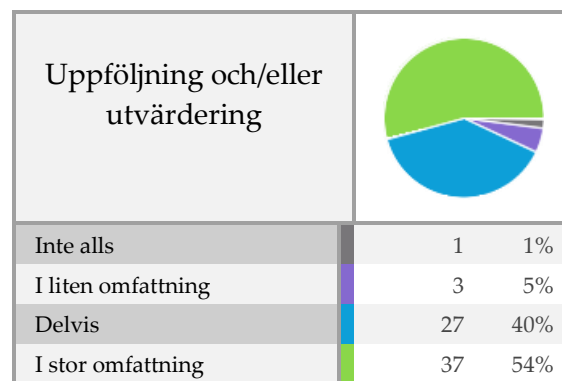
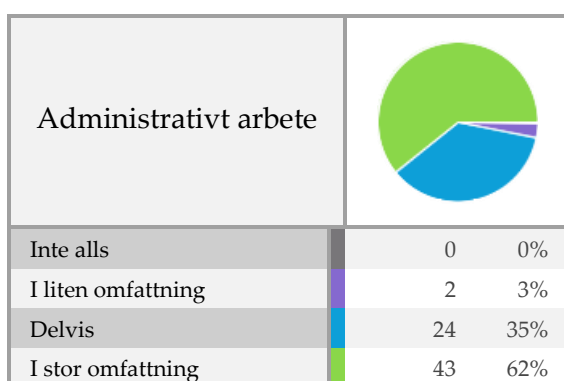
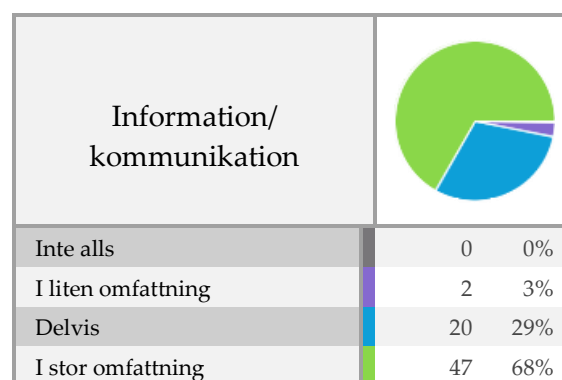
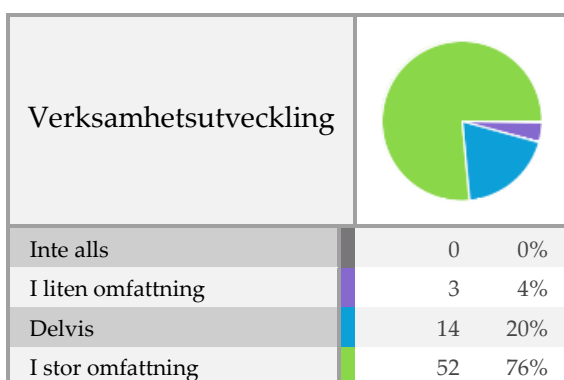
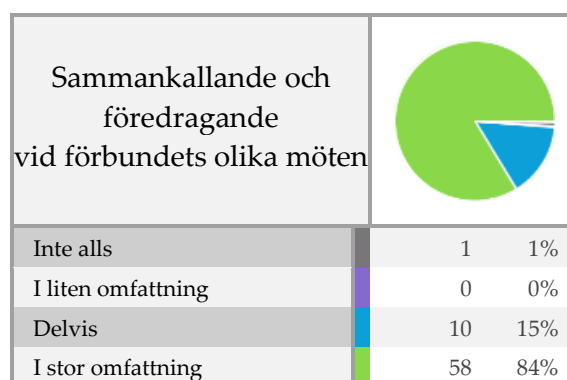
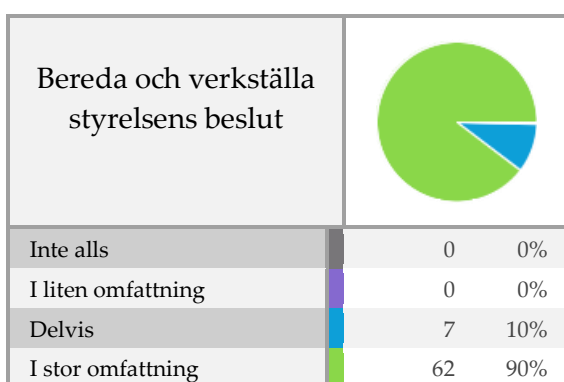
Uppfattningen är att arbetet som förbundschef eller motsvarande är spännande och utmanande. De allra flesta trivs bra med sitt arbete. Man ser en stor potential i samordningsförbunden och har höga ambitioner och en stark vilja till att utveckla verksamheten. De flesta uttrycker också att styrelsen är tydlig med vad som förväntas av dem. Nära 1/3 upplever sig dock sakna det stöd som de anser sig behöva från arbetsgivaren. Arbetsgivarrollen är ett viktigt utvecklingsområde för förbunden, för att möjliggöra välfungerande kanslitjänster. Rollen som förbundschef/verkställande tjänsteman beskrivs som mångfacetterad, och det är inte alltid tydligt vilka förväntningar som styrelsen har på tjänstemannen. Jämfört med undersökningen 2010 har vissa förändringar skett på området, troligen i takt med att både tjänstemän och förbundsstyrelser "hittat" sina roller och fått mer erfarenhet på området. En underliggande fråga som dock genomsyrar enkätsvaren är okunskapen bland arbetsgivare om vad som egentligen ingår i tjänstemännens uppdrag och vilka krav rollen ställer på arbetstagaren. Denna okunskap leder till bristande stöd och otydliga förutsättningar.



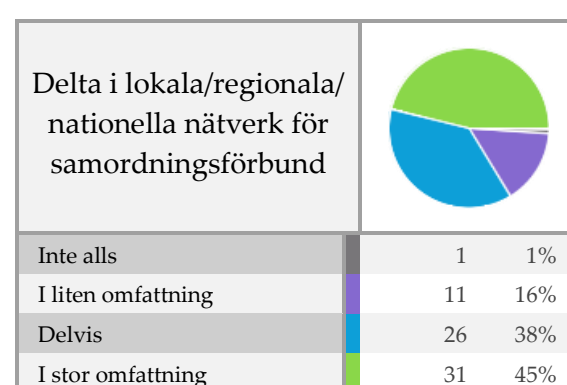
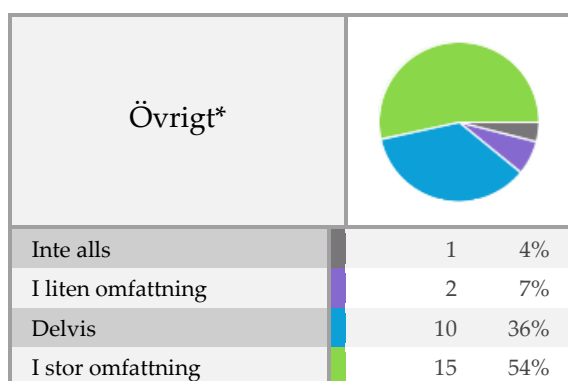
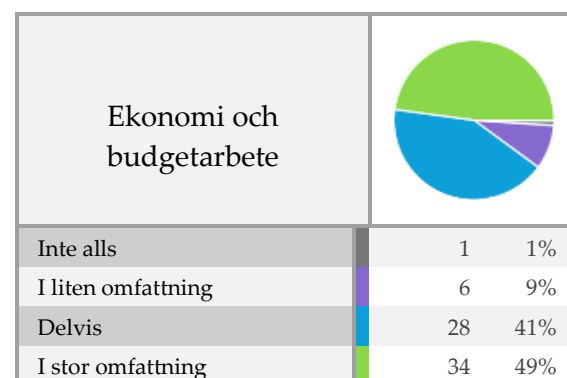
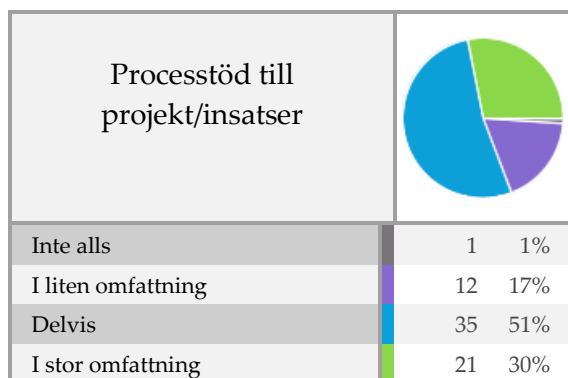
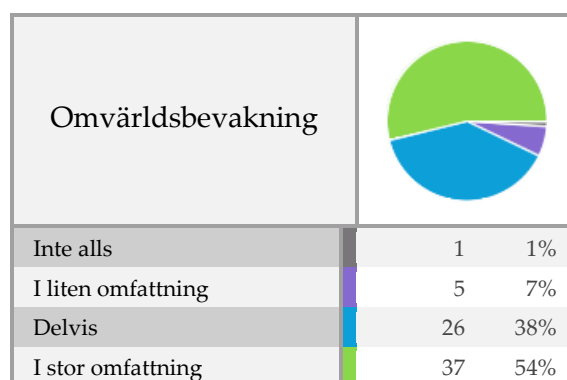
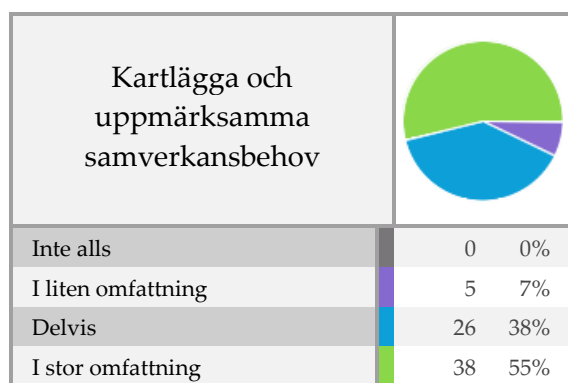
## 6. Arbetsområden som ingår i uppdraget

Nedan följer en bedömning av i vilken omfattning ett antal arbetsområden ingår i uppdraget som förbundschef. Arbetsuppgifterna är mycket varierande. En svarande beskriver att arbetet är som att driva ett mindre företag eller en mindre förvaltning, dock utan sedvanliga kringresurser. Tjänstemannarollen i förbunden kräver bred kompetens där man måste ha kunskap i allt från metoder för att bedriva effektiv samverkan till budgetarbete, verksamhetsuppföljning och HR-frågor till diarieföring och arkivering.

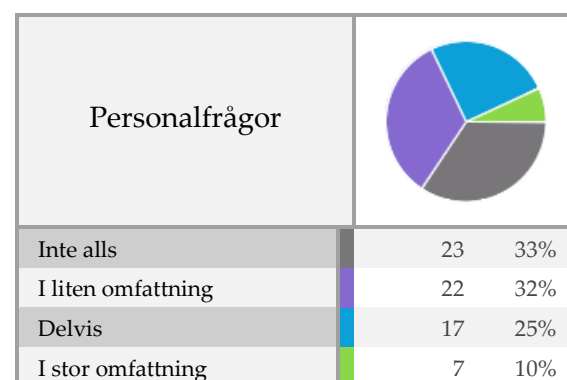
Bland de arbetsuppgifter som tjänstemännen bedömer som att de huvudsakligen ingår i tjänsten inryms i fallande ordning: att bereda och verkställa styrelsens beslut, vara sammankallande och föredragande vid förbundets olika möten, svara för verksamhetsutveckling, information/kommunikation, administrativt arbete, uppföljning och utvärdering, att kartlägga och uppmärksamma samverkansbehov samt bedriva omvärldsbevakning.







\* Exempelvis marknadsföring, kontakter med näringslivet, arrangera konferenser, utbilda, administrera hemsida, vara språkrör utåt t.ex. sammanställa remissvar, ordna städning, posthämtning, delta i lokala samverkansgrupper, dialogförare, upphandling, inköp, nätverksarbete både regionalt och nationellt.



## Bilaga 1:

### Sammanställning av svar på frågan "Vilka utmaningar möter du i din roll som verkställande tjänsteman i samordningsförbundet?"

- Att ha kompetens inom alla områden och mer därtill. Att klara allt själv då ingen annan än jag finns anställd på kansliet. Samtidigt ska jag vara processtöd, bollplank till projektledare och leda chefer gällande samordning.
- Att få till samverkan i världsklass med glädje, tillit och utveckling!!!
- Att jag har stor frihet under ansvar, utmaningen var att fylla ett tomt skrivbord med innehåll. Idag är det verksamhet och utveckling. Ett ensamarbete som krävt att utveckla strukturerna så att det inte längre är lika ensamt. Mycket har hängt på att jag drivit frågor.
- Dels att chefer ska se mig som en partner och inte som en medarbetare. Kan ha att göra med titulering. Styrelsens har en uppfattning och förväntning som inte delas av respektives organisation. Resultatet för medlemmarna är inte samverkan och det ska gå snabbt. För att förbundet ska göra någon skillnad måste det få ta tid och samverkan borde diskuteras innan. Detta för att medborgaren ska kunna stå i centrum och märka av en förändring. Ekonomiska förutsättningar, för mycket fokus på ekonomi.
- Att få samverkan att tränga igenom till alla plan, att få ut information om vad samordningsförbundet är, på vilket sätt det gör skillnad, att hålla fast vid att utgå från individens behov och inte myndigheternas form, balansgången.
- Det tålamod som krävs i ett processinriktat, mellanmänniskt utvecklingsarbete.
- Att styrelsen upplever sig som maktlös i att påverka graden av samverkan. Att beredningsgruppens ledamöter bråkar sinsemellan och ser förbundet som en plånbok för egen verksamhet och samt samordnaren som sin budbärare till styrelsen.
- Den största utmaningen är att utveckla samverkan mellan parterna och att man ofta känner sig ensam i sin roll.
- Det krävs en viss typ av intresse för att vara förbundschef, rollen kräver att man klarar av en diffusare situation än den som traditionella linjechefer har. Den främsta utmaningen en förbundschef har är att ha styrelsens och samverkansparternas förtroende. Det är genom förtroendet som mandatet att ta position i samverkan kommer. Något formellt chefsmandat i förhållande till omgivningen finns inte.
- Myndigheternas svårigheter att ta till sig samverkan i själ och hjärta. Det krävs en ökad tydlighet från myndigheternas högsta ledning att i än större grad vilja förändring till gagn för den enskilda individen. Samordningsförbunden har en viktig roll i det här arbetet.
- Den största utmaningen är att jobba på alla olika organisationsnivåer samtidigt, dvs. från politiker/högre chefsnivå till deltagarnivå, eftersom jag som del av min tjänst också arbetar i den operativa verksamheten/insatser.
- Styrelsen har i bland svårt att skilja på "vad och hur" och vill styra i detaljer som jag anser är ett tjänstemannaansvar. Blandningen av tjänstemän och politiker i styrelsen är inte optimal – svårt för styrelsemedlemmarna att förstå att de sitter på ett personligt mandat. Just nu genomför kommunen stora nedskärningar som gör att det är svårt att, fullt ut, få med dem på banan (även om engagemang och vilja finns). Allt detta är utmaningar som ingalunda är omöjliga att hantera, men det blir ibland lite tungjobbat. Att gå från projekttänk till stöd för långsiktig samverkan är svårt för styrelsen, som ansvarar för ettårsbudgetar, men en attitydförändring är på gång... Mer långsiktighet och framförhållning i budgetprocessen efterlyses.
- Extremt ensamt. Helt beroende av min egen motor och drivkraft. Måste legitimera på nytt och på nytt.

- Ökande psykisk ohälsa och ungdomsarbetslöshet. Bristande resurser (tid och ekonomi) både i förbundet och hos huvudmännen. Osäker ekonomisk utveckling för Finsam-arbetet. Svårigheter att hitta former för regelrätt utvärdering av arbetet.
- Se till att du får heltid som verkställande tjänsteman eller har en tjänst som går att kombinera. Svårt att jobba på två håll med två olika arbetsgivare.
- Jag jobbar med allt möjligt och förväntas kunna allt men det har jag insett att det kan ingen. Har skapat ett ovärderligt nätverk som jag kan ha nytta av och som jag är rädd om. Det är en ständig resa på utvecklingsvägen, både individuellt men även på strategiska nivån.
- Krav på snabba resultat som står i kontrast till att samverkan tar tid och att resultat inte alltid uppnås över en natt. Myndigheternas tjänstemän har svårt att prioritera samordningsförbundets frågor i tider då belastningen på ordinarie uppdrag är stort. Att vara förbundschef är att vara tusenkonstrnär och arbetet ställer höga krav på flexibilitet, lyhördhet, tålamod och samarbete på flera olika nivåer.
- Att utan uttalat chefsmandat fungera som en bra och tydlig ledare för olika myndighetschefer i aktuella samverkansfrågor.
- Okunskap inom samverkan utmanar mig liksom oviljan att ta till sig kunskap eftersom man är fast inom sin organisation och dess strukturer.
- Chefer (ordförande och vice ordförande i förbundet) byts varje år, och utan stöd från min ordinarie chef är det inte alltid lätt. Olika förväntningar och krav.
- Hålla ihop ett stort förbund. Driva samverkan i ett län med många medlemmar.
- Att få alla att dra åt samma håll. Ibland så upplever jag att vissa organisationer inte ser möjligheterna som samordningsförbundet kan bidra med. Att vissa organisationer inte kan lägga tillräckligt med tid för utvecklingsarbete Det är sammanfattningsvis en stor utmaning att överhuvudtaget arbeta med detta och det tycker jag om!
- Alla uttalar stöd för samverkan i en mötessituation. Detta är inte i paritet med hur man prioriterar eller ger utrymme och mandat i sin egen organisation. Särskilt tydligt hos de statliga myndigheterna, som har svårt att tänka nytt och utanför sina egna väggar. Min erfarenhet är att Försäkringskassan helst ser att Finsams medel inkluderas i den egna budgeten.
- Eftersom jag också är handläggare och har min chef i Finsams styrelse blir det ibland intressekonflikter, vilka jag har försökt att klara utifrån Finsam-uppdraget i första hand. Högsta ledningen för myndigheten har inte lyckats/velat förmedla vikten av Finsam ut i chefsorganisationen.
- Igångsättare av processer, få processer att leva vidare genom ordinarie struktur och verksamheter. Följa upp processerna utifrån ett helhetsperspektiv. Ibland gasa och ibland bromsa.
- Eftersom jag arbetar med deltagare och endast har en mindre del av min arbetstid till ansvarig tjänstemannaskapet är utmaningen att kombinera rollerna, att fördela min tid plus att ha kompetens för båda delarna.
- Att få ekonomin att harmoniera med tilldelade medel.
- Att kunna ta initiativ som är utmanande utifrån att samordningsförbundet ska fungera som en tankesmedja. Att samverka med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunerna och landstinget – att få alla med på banan, men också att vara lyhörd för behov. Att få vara med om att vissa av våra projekt blir "flaggskepp" – dvs. uppmärksammas av andra samordningsförbund och/eller andra organisationer. Att se till att de pengar som samordningsförbundet förfogar över går till projekt som gynnar de medborgare som vi är till för, dvs. de som har

svårast av alla att komma ut på arbetsmarknaden och/eller som faller "mellan" stolarna i de befintliga organisationerna.

- Att utveckla samverkansklimatet mellan parterna, att fördjupa kommunikationen och förståelsen för varandras roller.
- Jag utsätts för olika föreställningar om vad jag i min roll ska göra. Det måste pareras och förklaras i varje läge. Viktigt att jag är stark och kan freda mitt eget utrymme och ansvarsområde. Detta är en kontinuerlig process.
- Förväntningar från styrelse, beredningsgrupp och handläggare som inte alltid går ihop. Vara drivande och coachande. Ha koll på ekonomin och dialog med professionella (revisorer) om den med deras krav på mig.
- Att få chefer från myndigheterna att engagera sig i förbundet. Att hinna överföra all min kunskap till myndigheternas olika forum. Att göra förbundet känt, marknadsföra. Jag känner mig ofta ensam med min kunskap, skulle behöva fler som följer med på diverse konferenser och kurser för att det ska implementeras i myndigheterna. Det känns som att vägen är lång till reell samsyn, samverkan och riktigt samarbete med individens fokus i fokus. Många "ser fortfarande om sitt hus", alltså ser sin egen myndighet först och främst. När det blir bekymmersamt med pengar så tror jag att många är beredda att ta bort sin del till den finansiella samordningen och använda pengarna i sin egen verksamhet. Delvis beror nog detta på att mitt förbund har så lite medel så det gör inte så stort avtryck i det dagliga arbetet. Därför också min begränsade tjänst, 50 %. Jag har svårt att hinna marknadsföra, processtödja och vara med hos alla så att förbundet blir ett självklart inslag hos myndigheterna.
- Att hålla "lågan brinnande" för samverkanslösningar hos huvudmännen. Att bidra till utveckling av integrerad samverkan.
- Att man får möjlighet till så varierande arbete, att genomföra olika projekt/insatser tillsammans med olika myndigheter och medarbetare. Det är en konst i sig att få ihop alla myndighetskulturer och få förtroendevalda, chefer och medarbetare att gå åt samma håll. Synnerligen tillfredsställande. Känslan att ingen kan ta ifrån oss våra goda resultat är synnerligen euforisk.
- Att driva processer jag har väldigt liten påverkan på.
- Det finns enormt många utmaningar. Den svåraste är när det kommer in nytt folk i olika befattningar. Det är på både gott och ont men det kräver mycket av mig när det gäller att få med nya människor och att få dem att förstå vad vi håller på med.
- Att skapa legitimitet för ett "mindre" förbund vid sidan av ett större.
- Att man i ett litet förbund behöver vara lite av en tusenkonstnär och kunna lite om allt: ekonomi, administration, juridik, myndigheters olika uppdrag och regelverk, om vad som är på gång i omvärlden och de senaste forskningsrönen inom rehabilitering, om uppföljning och utvärdering, om målgruppers förutsättningar och behov osv, osv.
- Den stora bredden av ansvar och kunskaper som krävs för att klara av uppdraget.
- Vikten av att ha lite kunskap om mycket och en stor social förmåga, förmåga att knyta kontakter och bygga strukturer.
- Framförallt att det administrativa arbetet sker på bekostnad av utvecklingsarbetet.
- Balansen mellan en stöd- och kontrollfunktion. Jag ska både stödja och uppmuntra samverkan och följa upp och utvärdera. Balansen mellan styrelsens syn på min tjänst och mina arbetsuppgifter. Man vill inte ge något stort mandat men kräver att man åstadkommer ett stort resultat i samspel med högsta chefer i våra myndigheter.

- Budgeten och verksamheten. Hur planerar man långsiktigt med ettåriga budgetar? Vad gör vi med bra verksamhet som inte kan implementeras?
- Vårt förbund är ett en-kommunförbund vilket innebär att administrationen måste fullföljas på samma sätt som i ett större förbund. Hade jag inte haft de erfarenheter jag har hade det varit svårt att axla detta uppdrag. När förbund bildas måste det bli tydligt för de som söker vad som krävs. Jag brukar säga att uppdraget kan liknas vid att starta ett företag.
- I praktiken är det ordföranden som agerar som arbetsgivare och då vi har roterande ordförandeskap påverkas kontinuiteten i styrelsens arbetsgivarroll. Detta påverkar verksamheten negativt.
- De positiva utmaningarna är bland annat självständigheten i arbetet och möjligheterna att genom bra dialog och kunskapsunderbyggnad utveckla samverkan mellan myndigheterna och förbättra insatserna för förbundets målgrupper.

## Bilaga 2: Frågeformulär

### 1. Vilken titel har du?

- Förbundschef
- Verkställande tjänsteman
- Samordnare
- Annan;

### 2. Vad hade du för yrkesroll innan du började arbeta i samordningsförbund?

- Chef
- Handläggare (eller motsvarande)
- Projektledare
- Annan;

### 3. Vilken är din högst genomförda utbildning?

- Grundskola/gymnasium
- Högskola/universitet upp till 3 år
- Högskola/universitet mer än 3 år

### 4. Hur länge har du arbetat i samordningsförbundet?

- Mindre än 1 år
- 1-2 år
- 3-4 år
- 5 år eller mer

### 5. Kön

- Kvinna
- Man

**6. Ange din ålder i år (ex. 42)****7. Ange din bruttolön/månad (inkl. ev. lönetillägg) i kronor. (ex. 35000)**

Ange ev. löneförmåner

**8. Är du medlem i något fackförbund? Vilket?**

Akademikerförbundet SSR

JUSEK

ST

Vision

Jag är inte medlem i något fackförbund/ Vill ej uppge

Annat:

**9. Vilken är din tjänstgöringsgrad i samordningsförbundet?**

Heltid

Deltid (50 % eller mer)

Deltid (mindre än 50 %)

**10. Var är du anställd?**

I samordningsförbundet

På Arbetsförmedlingen

I en kommun

På Försäkringskassan

Inom landstinget/region

Annan arbetsgivare

**11. Är du tjänstledig från annan tjänst på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun eller landsting/region?**

Ja

Nej

12. Ange i kronor hur stor den ekonomiska tilldelning för samordningsförbundet är 2013 (dvs de samlade medel som förbundet fick av sina medlemmar) (ex. 7500000)

13. Hur många heltidstjänster finns totalt i förbundets kansli?

- Upp till 1 heltidstjänst
- Upp till 2 heltidstjänster
- Upp till 3 heltidstjänster
- Fler än tre heltidstjänster

14. Har du personalansvar för en eller flera anställda på förbundets kansli?

- Ja
- Nej

15. I en jämförelse med andra yrkesroller inom offentlig sektor, vilket av följande alternativ tycker du är mest likställt med din roll som tjänsteman i samordningsförbund?

- Högre chef
- Mellancheft
- Projektsamordnare/projektledare
- Handläggare/kvalificerad handläggare
- Annat

Eventuell kommentar:

16. I en jämförelse med andra yrkesroller inom offentlig sektor, vilken av följande befattningar upplever du att STYRELSEN likställer med din roll som tjänsteman i samordningsförbund?

- Högre chef
- Mellancheft
- Projektsamordnare/projektledare
- Handläggare/kvalificerad handläggare
- Annat

Eventuell kommentar:



17. Har du regelbundna medarbetarsamtal med din arbetsgivare?

- Ja  
 Nej

18. Hur är dina lönekriterier utformade?

- Individuell lönesättning  
 Utgår från myndighetens fastställda lönekriterier  
 Saknar tydliga lönekriterier  
 Osäker/vet ej

19. Vad jämför din arbetsgivare tjänsten med lönemässigt?

- Högre chef  
 Mellancheff  
 Projektledare  
 Handläggare  
 Okänd/vet ej  
 Annan:

20. Har du en befattningsbeskrivning/arbetsbeskrivning för din befattning?

- Ja  
 Nej  
 Osäker/vet ej

21. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter? Bedöm i hur stor omfattning följande arbetsområden ingår i ditt uppdrag.

	Inte alls	Liten omfattning	Delvis	Stor omfattning
Administrativt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereda och verkställa styrelsens beslut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Delta i lokala/regionala/nationella nätverk för samordningsförbund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomi och budgetarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information/kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kartlägga och uppmärksamma samverkansbehov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omvärldsbevakning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Processtöd till projekt/insatser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammanställande och föredragande vid förbundets olika möten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppföljning och/eller utvärdering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhetsutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övrigt (beskriv gärna vad nedan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ev. kommentar:

**22. Nedan följer ett antal påståenden om hur du uppfattar din arbetssituation. I vilken omfattning instämmer du i följande påståenden?**

	Inte alls	I liten utsträckning	I stor utsträckning	Instämmer helt
Jag är nöjd med min nuvarande arbetssituation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min arbetsbelastning är rimlig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styrelsen är tydlig med vad som förväntas av mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag får det stöd jag behöver från min arbetsgivare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag skulle rekommendera andra att söka detta jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**23. Vilka utmaningar möter du i din roll som verkställande tjänsteman i samordningsförbundet?**