

# **Resultat**

**Distriktsveterinärföreningens enkät om  
förutsättningarna och villkoren för vårt yrke**

Februari 2022

# Resultat

## Distriktsveterinärföreningens enkät om förutsättningarna och villkoren för vårt yrke

Svarstid juni 2021 till oktober 2021



Det här är en rapport om personal som älskar och brinner för sitt jobb, djuren och samhällsuppdraget. Förutom lojalitet till både uppdraget och arbetsgivaren, samt rop på hjälp domineras den också av vittnesmål om avsaknad av stöd och återhämtning, förlorad framtidstro och utebliven uppskattning. Många medarbetare orkar knappt fortsätta och känner att den ersättning man erbjuds är låg, otillräcklig och står långt ifrån omfattningen av uppoffringarna och försakandet av hälsa, familj och fritid.

Svaren visar på missförhållanden och ett stort behov av skifte till långsiktigt hållbara arbetsvillkor. Lyhördhet och en ärlig vilja att lyssna på medarbetarna krävs för att ambitionerna om att bygga en ny organisation med goda förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv ska gå att genomföra.

Förhoppningen är därför att underlaget som presenteras i rapporten ska kunna göra skillnad. Medarbetarna behöver gehör som leder till kännbara aktioner från verk, departement och styrning. Rapporten kan utgöra ett hjälpmedel för ledningen att i sin tur begära och följa nya strukturer för att låta verksamheten bli medarbetarnas framtid.

Om vi i styrelsen får som vi vill, kommer Distriktsveterinärerna bli en attraktiv arbetsgivare som kollegor söker sig *till* snarare än *från*.

Vi hoppas att medarbetarnas röster ska hörsammas och att vi; facket, medarbetare och arbetsgivare, ska kunna jobba tillsammans för förändring. Med modiga krafttag på alla nivåer och tillräckliga resurser har vi målet att alla medarbetare ska trivas på och orka med arbetet för att kunna njuta av omväxlingen och allt det fantastiska som det faktiskt innebär att jobba som Distriktsveterinär när allt flyter på och känns bra.

### Styrelsen

Saco-Dv

Distriktsveterinärföreningen

Februari 2022

 **Distriktsveterinärerna**  
en del av Jordbruksverket



## Innehåll

Resultat från facklig medarbetarenkät 2021.....	3
Allmän information om enkäten och medarbetarna som besvarat enkäten .....	3
Beskrivning av hur svaren redovisas .....	3
Enkätens första avsnitt.....	4
Om informationen om villkoren på arbetsmarknaden och medlemsinformationen i stort .....	4
Enkätens andra avsnitt.....	7
Om förutsättningarna för arbetet idag. ....	7
Enkätens tredje avsnitt.....	9
Om medarbetarens situation idag .....	9
Enkätens fjärde avsnitt.....	16
Om framtiden .....	16
Slutord .....	19

## Resultat från facklig medarbetarenkät 2021

### Allmän information om enkäten och medarbetarna som besvarat enkäten

Enkäten öppnade i juni 2021. Flertalet påminnelser och uppmaningar om att ta vara på möjligheten att föra fram sina åsikter skickades ut under sommaren. Svaren i enkäten inkom huvudsakligen under juni, augusti och september.

Enkäten besvarades av 206 personer varav 110 enkätsvar inkom från medarbetare i region syd och 96 enkätsvar från region nord vilket i procent ger 54 % från nord syd och ca 46 % från nord. Förutsatt en ungefärlig likvärdig fördelning av medarbetare i de olika regionerna bör svaren anses representera förutsättningarna i både nord och syd väl.

17 personer av de 206 fyllde i att de hade en chefsroll av något slag och av dessa angav samtliga 17 veterinär som sina yrkesroller.

I september fanns enligt uppgift 327 veterinärer inom organisationen. I sammanhanget siffran nämndes gavs ingen närmre precisering än så om tjänstgöringsgrad, anställningslängd och faktiska arbetsuppgifter.

I enkäten svarade 195 personer att de var veterinärer vilket motsvarar 95 % av de svarande. Jämfört med angivet antal veterinärer så representerar de 195 veterinärerna 60 % av den totala veterinärstyrkan. Nästan två tredjedelar av organisationens veterinärer har alltså valt att svara och övriga tredjedel valt eller inte kunnat ta sig tiden att göra sina röster hörda.

\* \* \*

### Beskrivning av hur svaren redovisas

Utöver sammanfattningen i text så redovisas svaren i helhet i diagram med antal per svarsalternativ. Med anledning av att 5 representerar mittpunkten på en skala från 0-10 har vi även valt att redovisa svaren fördelat på grupperna som valt alternativ 0-4, 5, och 6-10.

Enkätverktygets 0-10-skala är ett NPS-verktyg som också genererar ett så kallat NPS-värde som är ett etablerat och välanvänt mått. NPS står för Net Promoter Score och bygger på frågan ”Hur sannolikt är det att dina kunder skulle rekommendera företaget till en vän eller kollega?”

Grupperingen enligt NPS skiljer sig från det sätt många utgår från intuitivt för sina svar på en skala 0-10. NPS-skalans relevans för de olika frågorna i vår enkät varierar troligtvis men redovisas ändå för fullständighetens skull för varje fråga där man fått gradera sitt svar på skalan 0-10.

Enligt NPS-grupperingen räknas de som svarar 9-10 som *positiva* (”har extremt bra upplevelser”), de som svarar 0-6 tillhör en *negativ grupp* (”upplever frustration eller till och med irritation och är viktiga att försöka förstå och lyssna på”) och deltagare som väljer 7-8 grupperas som *passiva* (”relativt nöjda men mindre lojala och utan wow-upplevelser”).

NPS beräknas genom att dra ifrån procentandelen negativa från procentandelen positiva och värdet kan alltså vara mellan -100 och 100 där positiva värden signalerar nöjdhet och majoritet positiva svar.

## Enkätens första avsnitt

Om informationen om villkoren på arbetsmarknaden och medlemsinformationen i stort

I enkäten svarade 101 personer att de antingen varit med vid något av informationsmötena (69) eller tagit del av inspelningen i efterhand (32 st). 105 personer svarade på enkäten utan att först titta på eller var med vid någon av informationsträffarna.

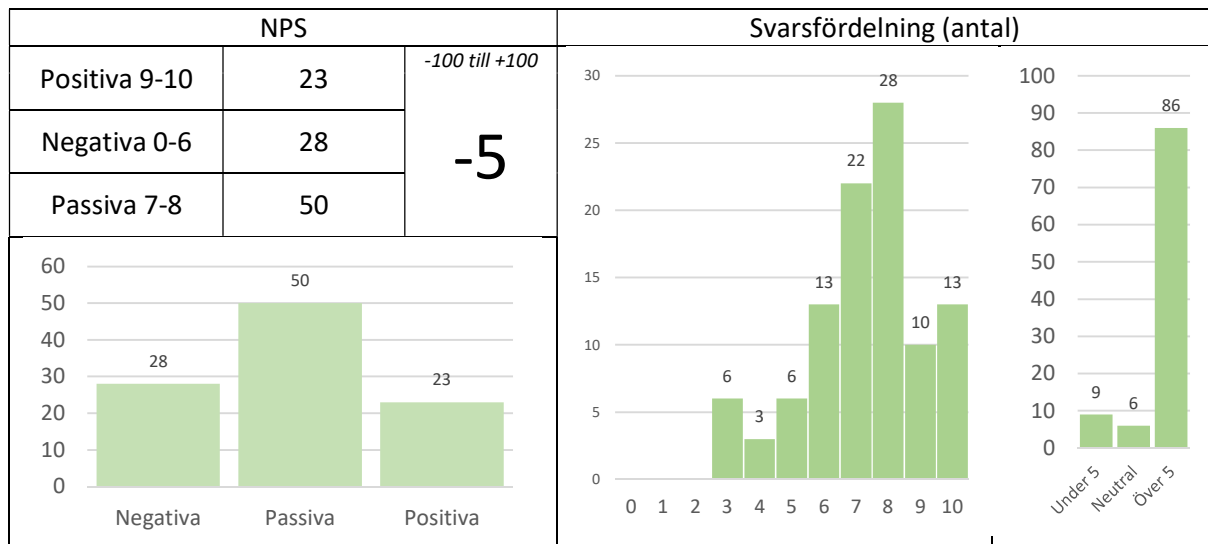
De 101 som deltagit fick följdfrågorna nedan om informationens relevans, om den var lätt att ta till sig, hur lätt det var att förstå och om man efter informationen fått ökad förståelse för den svenska arbetsmarknaden och på vilket sätt det avviker att jobba på Distriktsveterinärerna samt möjligheten att påverka sin arbetssituation.

### 1. Var informationen relevant för dig?

Samtliga 101 svarade att informationen varit relevant.

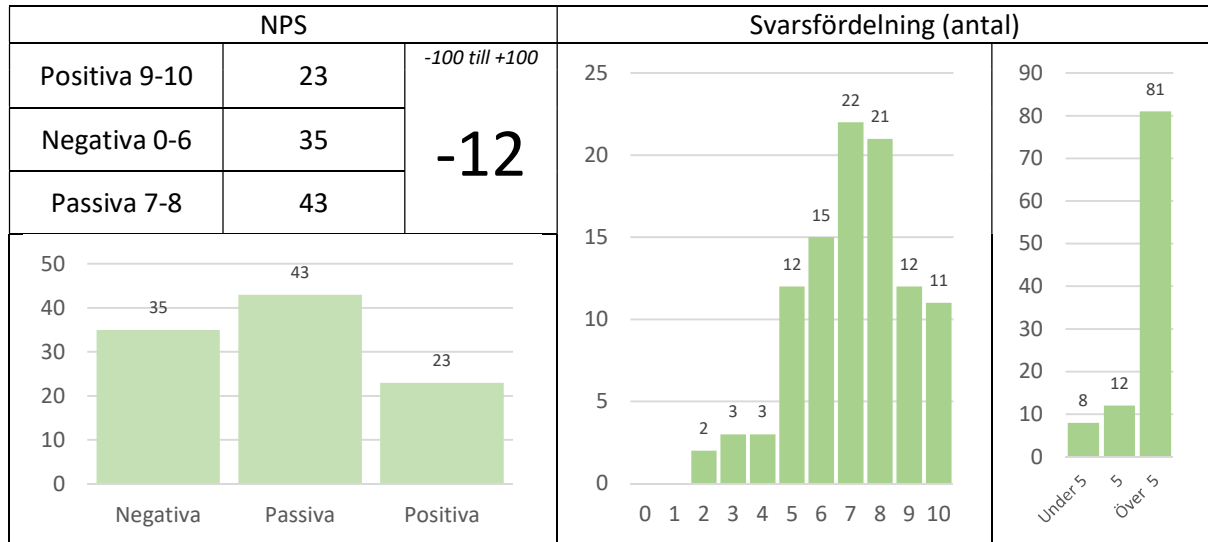
### 2. Var det lätt att ta till sig informationen som presenterades?

En klar majoritet ansåg att informationen var lätt att förstå. På en skala 0-10 där 10 innebar att det var lätt att förstå och 0 svårt att förstå angav 9 personer en poäng 0-4 och 86 personer graderade det till 6-10. (6 personer svarade neutralt - 5.) Ingen angav lägre poäng än 3. Flest betygsatte informationen till 8 följt av näst flest till 7. Detta innebär att majoriteten av svaren hamnar i NPS-gruppen passiva. Eftersom något fler valt alternativ 0-6 än 9-10 så ges NPS-värdet -5.



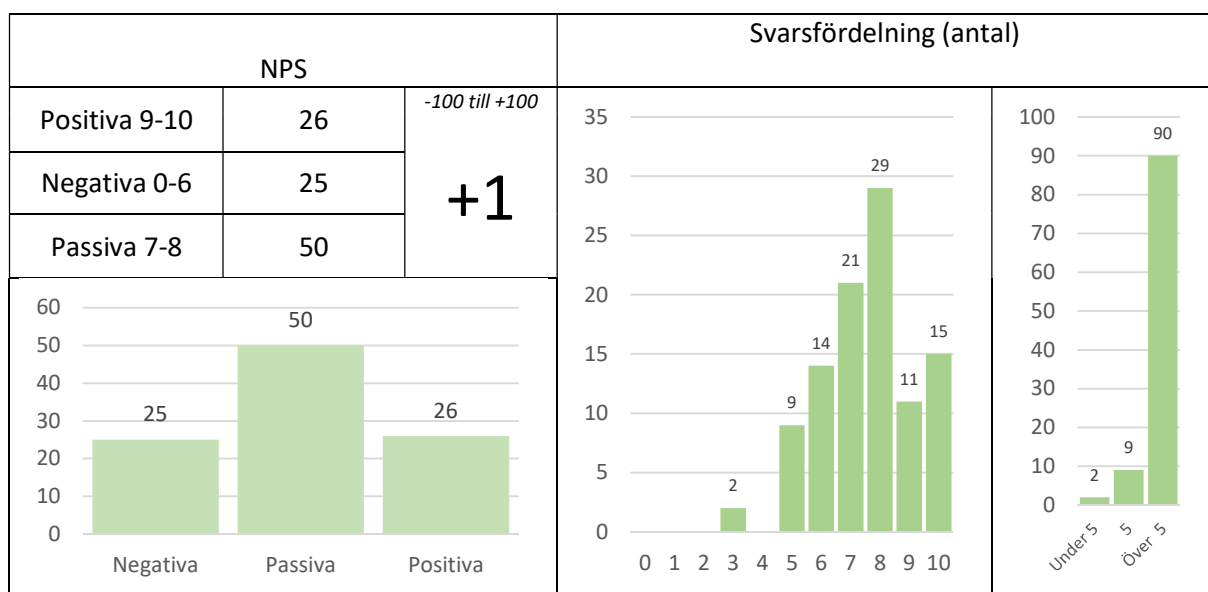
3. Har du, efter att ha tagit del av medlemsinformationen, blivit mer medveten om hur den svenska arbetsmarknaden generellt regleras?

Svar enligt skala 1-10 där 10 motsvarade att "Ja, min medvetenhet har ökat" och 0 "Nej, det är svårt att förstå". 81 personer valde alternativ 6-10. 0-4 valdes av 8 personer. 12 personer valde neutralt 5. Inga deltagare valde 0-1. NPS-värdet blir -12 eftersom fler valt alternativ 0-6 jämfört med 9-10.



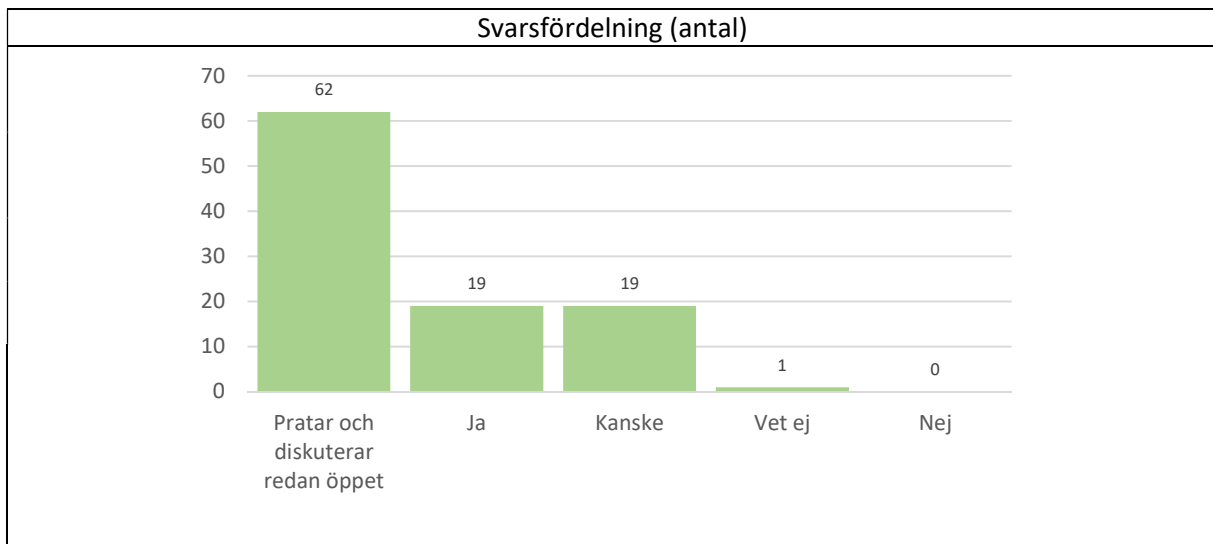
4. Har du efter föreläsningen fått en ökad förståelse för vilka utmaningar som finns inom Distriktsveterinärerna, de arbetsvillkor som Distriktsveterinärerna har idag och skillnaderna mellan hur det fungerar inom Dv och övriga arbetsmarknaden?

Svar enligt skala 1-10 där 10 motsvarade att "Ja, jag har fått ökad förståelse" och 0 "Nej, det är svårt att förstå". Ingen svarade 0-2, inte heller 4. 2 personer svarade 3. 9 personer svarade 5. 90 personer 6-10. Flest valde värde 8 följt av värde 7. Eftersom nästan lika många valt 9-10 som och räknas som positiva som 0-6 som räknas som negativa blir NPS-värdet +1.



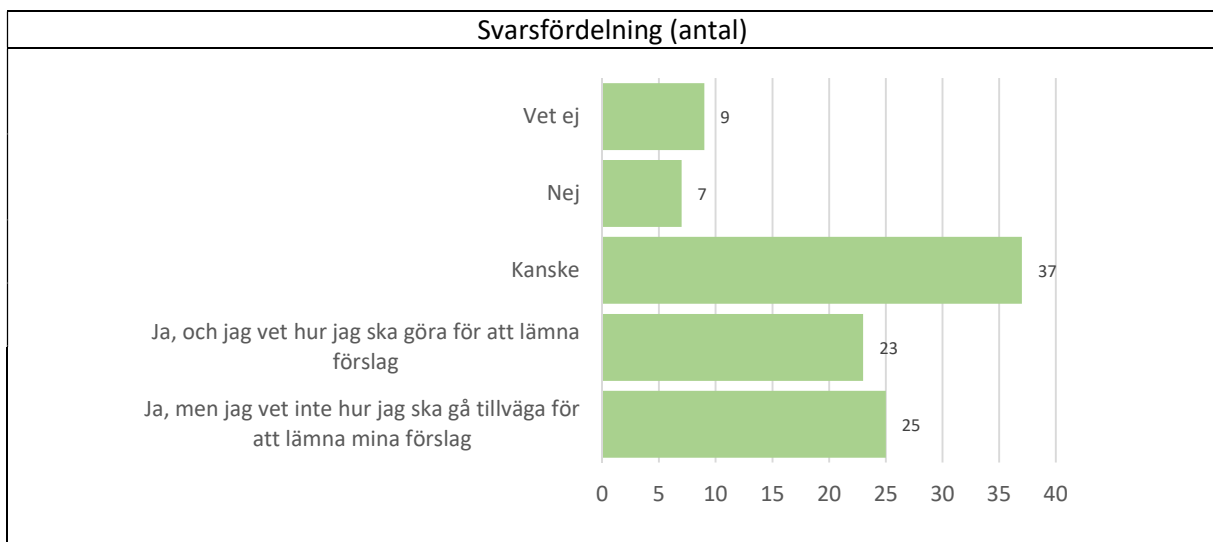
5. Kommer du prata och diskutera mer öppet om situationen inom Distriktsveterinärerna tillsammans med dina kollegor efter denna medlemsinformation?

Fler än hälften (62 st) av dem som svarat pratar och diskuterar redan öppet. 19 deltagare svarar klart ja på frågan, ytterligare 19 svarar att de kanske kommer föra ett mer öppet samtal med kollegorna och 1 person är osäker. Ingen svarar att de kommer prata mindre.



6. Vill du vara delaktig i och lämna förslag på åtgärder/förändringar på verksamheten framåt?

48 personer vill gärna vara delaktiga, och ytterligare 37 svarar att de kanske skulle vilja – totalt 84 av 101. 7 personer vill inte vara delaktiga. 9 vet inte. Av de 48 som vill vara delaktiga så är det 25 stycken som kryssat i att de inte vet hur de ska gå till väga för att lämna in sina förslag.



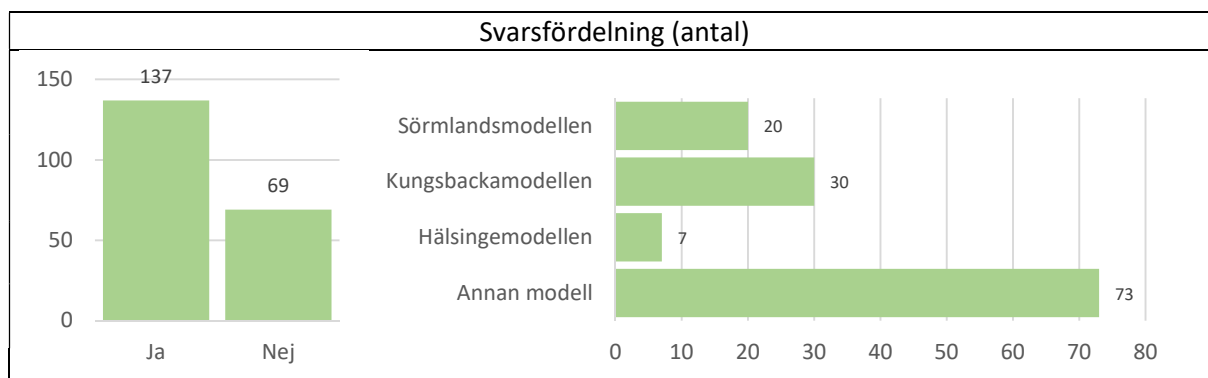
## Enkätens andra avsnitt

Om förutsättningarna för arbetet idag.

Frågorna besvarades av samtliga 206 deltagare.

1. Arbetar du vid en arbetsplats som idag har någon form av schemaanpassning/schabloniserad återhämtning efter beredskap? Vilken?

137 personer svarar ja på frågan och 69 personer nej. Uppdelat på region är det 70 % av personerna från region syd som svarar ja respektive 62,5 % i nord. 30 enkätsvar anger ”Kungsbackamodellen”, 20 stycken ”Sörmlandsmodellen” och 7 stycken ”Hälsingemodellen”. 73 svarar att de har någon annan modell för schemaanpassning och återhämtning och 7 personer beskriver inte de anpassningar som man menar. Svaren kompletteras med 67 fritextkommentarer.



*Fackets analys:* Sett till fritextsvaren om olika modeller för vad deltagarna tror vara en form av anpassning kan man dra slutsatsen att det finns en stor mängd lokala varianter. Återhämtningen är en av de absolut viktigaste frågorna utifrån dagens arbetsreglering och det förekommer en nästan oöverblickbar mängd olika lösningar ute i organisationen. Svaren och fritextkommentarerna visar tyvärr en tydlig bild av utbredda oklarheter kring vilka rättigheter som medarbetarna har till återhämtning som arbetsbefrielsedagar ("A-dagar") redan utan extra schemaanpassning. Lokala anpassningar är bra, men får inte bli grund för oklarheter och orättvisor på organisationsnivå.

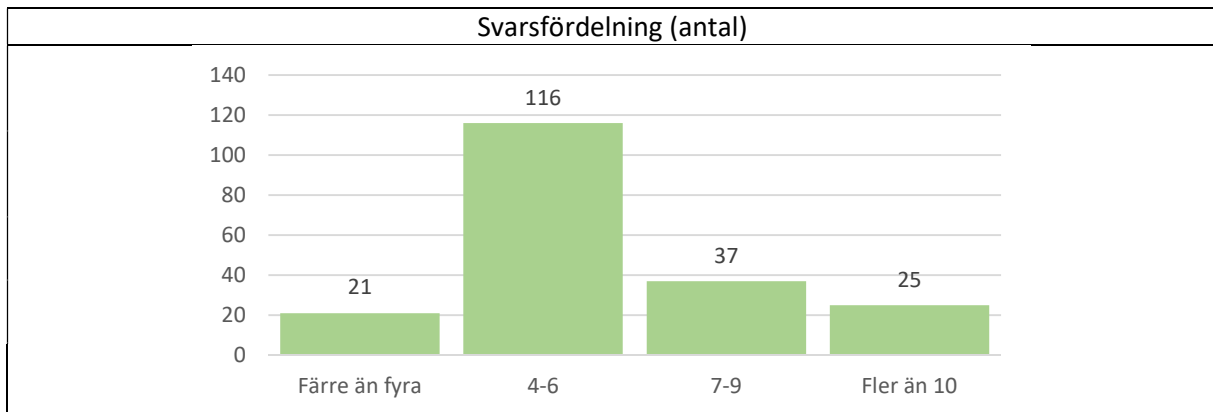
Många medarbetare tycks inte veta vad deras "modell" kallas eller om det ens är ett koncept som tillämpas någon annanstans. Det är även viktigt att lokala lösningar ska passa medarbetarna och kan behöva justeras utifrån hur personalstyrkans förutsättningar, önskemål och behov förändras över tid. Det är troligt att olika klinikchefer möjliggör olika grad av anpassning utöver "standarschemat", och här finns behov av att minska orättvisor och att ge lokala chefer tydligare stöd att ge sina medarbetare den återhämtning som behövs - och som minst som de skall ha. Troligtvis kan den lokala styrningen, det centrala stödet till både chef och medarbetare i dessa frågor förtydligas.

Förbättrade arbetsvillkor kommer på sikt öka chanserna för en bättre bemanningssituation, vilket gör det lättare att uppfylla minimumkraven och lättare att bygga in extra luft i schemat som med säkerhet gör arbetslivet som Distriktsveterinär friare och mer attraktivt. Med ett hållbart arbetsliv kan kompetens behållas och organisationens fortsatta utveckling tryggas över tid.



2. På vår mottagning/beredskapsområde är vi i normalfallet sammanlagt så här många veterinärer som delar på beredskapsarbetet:

De flesta som svarar (strax över hälften - 116 personer) svarar att beredskapstjänstgöringen på mottagningen där man jobbar delas på 4-6 veterinärer. 37 deltagare anger att personalstyrkan för de obekväma passen var 7-9 stycken när enkäten fylldes i. Ytterligare 25 stycken svarar också att man är fler än 10. 21 svaranden fyller i att de är färre än 4 stycken.

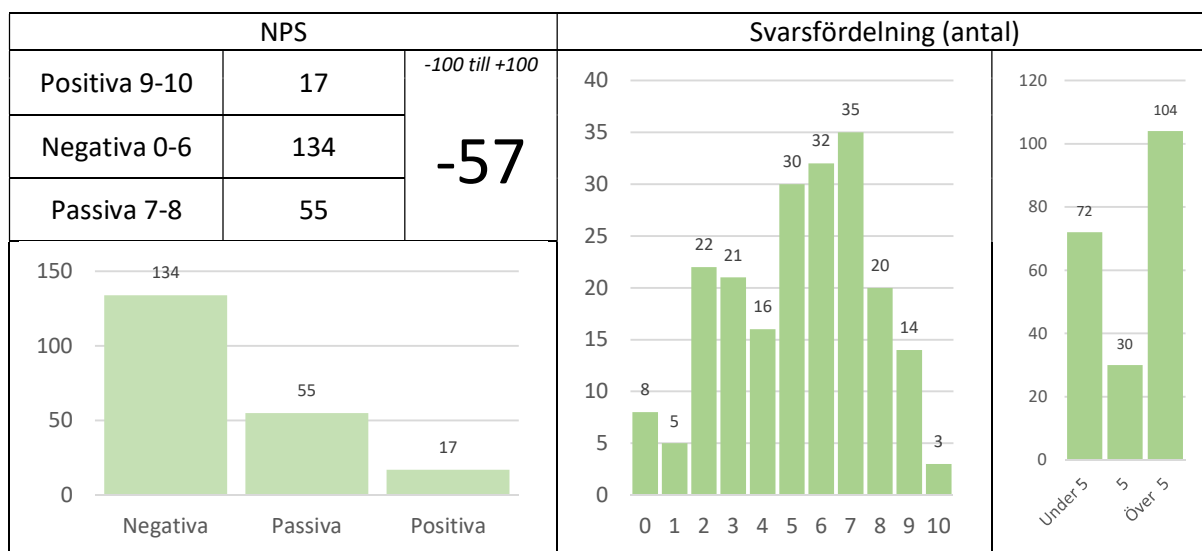


## Enkätens tredje avsnitt

### Om medarbetarens situation idag

#### 1. Jag trivs bra med min arbetssituation och mina arbetsvillkor idag:

35 % av alla som svarat på enkäten är entydigt missnöjda med sin situation och villkoren. På en skala 0-10 där 0 motsvarar att påståendet i frågan inte stämmer alls och att 10 stämmer mycket väl svarar alltså 72 personer av 206 med en gradering till 0-4. Det är mer än dubbelt så många som väljer ett lägre betyg än antalet som graderar sin trivsel neutralt till 5 (30 st). Om man låter de 30 medarbetarna som svarat neutralt (5) räknas till den missnöjda gruppen så är det 102 stycken vilket är så gott som 50 % av alla som svarat på enkäten. Det är fler som är uttalat missnöjda (för både betyg 2 respektive 3) än "lite" missnöjda som väljer alternativ 4. Det är bara 3 st som är helt nöjda (alternativ 10) medan hela 8 st ger lägsta möjliga omdöme för sin situation (val 0). Det enskilda alternativet som fått flest svar är 7 (35 st) och 6 (32 st). Räknat på gruppen med svar från 6 och upp till 10 finns det 104 svar (50 %). Läger man ihop de neutrala svaren med den "nöjda" gruppen får man 134 stycken som är mer eller mindre positiva eller neutrala; strax under 2/3 av alla. NPS-värdet är -57 och visar på en större andel negativa sett till att både alternativ 5 och 6 inkluderas i den gruppen och ställs mot alternativ 9-10 som betydligt färre valt. 128 personer valde att skriva en fritextkommentar (62 %).



128 personer (62%) valde att lämna en fritextkommentar. Kommentarererna återspeglar samma sorters missförhållanden och problem; hög arbetsbelastning, långa arbetspass och upplevelsen av bristande återhämtning. Många uppger att 40-timmarsarbetsveckan är en ouppnåelig önskedröm och arbetslivet går ut över familje- och privatliv. Man uppger att det saknas trygghet och att förutsättningarna för arbetet upplevs som konstant föränderligt utan möjlighet till egen kontroll över situationen, vilket påverkar trivseln.

Långa bilresor över större geografiska områden som ska täckas och hanteras av ett fåtal veterinärer benämns som stressfaktorer för dagens beredskapspass. Det uttrycks återkommande en känsla av ensamhet, utsatthet, ångest och oro. Många medarbetare upplever arbetet som en uppoffring. I jämförelse till den tid och energi som arbetet kräver, uttrycks det att upplevelsen är att den lön och förmåner som ges, inte är tillräckliga för att kompensera den upplevda uppoffringen.

Medarbetarna upplever att upprätthållandet av beredskapen och övrig verksamhet är en tung börda, särskilt när personaltillgången sviker, man uttrycker upplevelse av att bemanningsbehovet har negligerats, att rekryteringsambitionerna är otillräckliga samt att andra privata arbetsgivare är beredda att gå mycket längre för att erbjuda rimligare ersättningar och bättre villkor än vad Distriktsveterinärerna gör. Det nämns även att Distriktsveterinärerna tycks ha en kompromisslös och fast lönesättningsstrategi i praktiken, vilket bara leder till att Distriktsveterinärerna får ett sämre rykte som arbetsgivare i branschen.

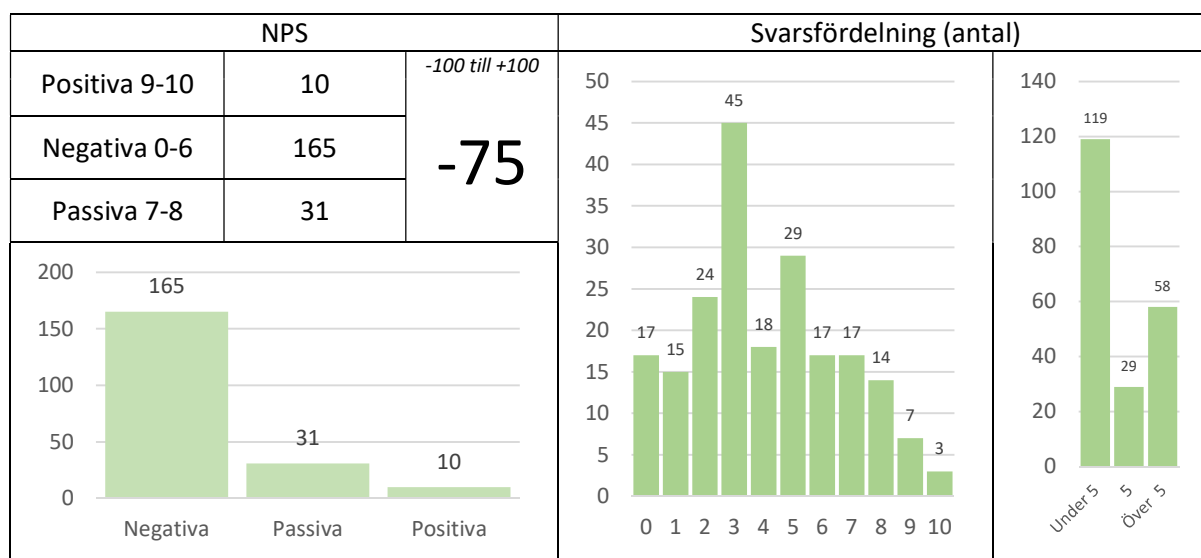
Vidare framkommer det att upplägget för arbetet alltid har varit sårbart, men upplevelsen är att det ändå fungerat bra vid full bemanning. Som medarbetare upplever man att ansvaret för arbetssituationen i stor utsträckning läggs på den enskilde och på de i regel små arbetsgrupperna. Som medarbetare önskar man att få jobba på sin verksamhet, och inte tvingas rycka in och släcka bränder. Man uppskattar de egna mottagningarna och visar på stark lojalitet och teamkänsla för arbetsplatsen. Det framkommer dock även exempel på medarbetare/arbetsplatser med pågående konflikter och en negativ psykosocial påverkan på arbetsmiljön, där man från medarbetarhåll upplever att situationen inte har hanterats i tillräcklig omfattning och/eller tillräckligt snabbt från arbetsgivarhåll.

Det finns försiktiga förhoppningar om att det som nu görs nu kommer göra skillnad för framtiden, många uttrycker dock en misstro och missnöje på grund av tidigare prioriteringar – man uttrycker att många tidigare händelser har upplevts som missriktade, feltänkta, kortsiktighet samt ovilja/oförmåga att sätta in hjälp och resurser i tid. Man uppger att man som medarbetare upplever att läget har varit ansträngt under en längre tid, med en ond cirkel av oförmåga att rekrytera och bibehålla personal, situationen drabbar och tär på den personal som finns kvar och ger ett än sämre utgångsläge - personalomsättningen sliter. Många uttrycker att de lever på hoppet men att de börjar ge upp. Kommentarer vittnar om medarbetare som är på väg att säga upp sig, blivit sjukskrivna på grund av jobbet och om kollegor som redan lämnat.

Det är tydligt att många gillar arbetet som distriktsveterinär och vad det innebär, men ser samtidigt allt fler problem och hinder. Upplevelsen är att balansen har förändrats, när allt mer och mer handlar om beredskap och akutverksamhet, sjunker arbetsglädjen och som medarbetare får man minskade möjligheter att utföra det arbetet man tycker om – dagtidsarbetet upplevs som allt mer otacksamt.

2. Är du nöjd med dagens arbetsreglering? (Förtroendearbetstid, fast lön dagtid, beredskapstjänstgöring samt tantiem)

Även här gavs deltagarna möjlighet att ge svar utifrån en 10-gradig skala där 0 motsvarade att det fungerar mindre bra och 10 motsvarar att det fungerar mycket bra. 119 personer gav ett lägre betyg än 5 och 58 st över 5. 29 personer valde alternativet 5. Procentuellt innebär det att 58 % svarade 0-4, 14 % valde alternativ 5 och 28 % svarade 6-10. Det vanligaste valet var 3 med 45 svar (22 %). NPS-värdet ger en snarlik bild av frågans utfall med -75 som resultat som är det näst lägsta NPS-resultatet. 137 personer lämnade en fritextkommentar (67 %).



137 personer (67%) lämnade en fritextkommentar. En väldigt stor del av svaren är lika kommentarerna till frågan om förtroendearbetstiden specifikt. Förtroendearbetstiden lyfts fram som en väldigt central och problematisk del av förutsättningarna för arbete hos Distriktsveterinärerna idag.

Friheten med jobbet och idealbilden av hur det kanske varit någon gång tidigare, beskrivs av de medarbetare som fortfarande upplever sig ha visst utrymme och inflytande över den egna situationen som något som lockat till arbetet och som man är rädd att förlora. Andra medarbetare uppger att även om det finns exempel och en stark tro på att dagens reglering *kan* fungera jättebra på platser med tillräcklig bemanning, bra personaldynamik, hanterbar patientbelastning och sammantaget rätt omständigheter är det genomgående temat bland de olika frågornas fritextkommentarer, att verksamheten styr fullständigt över den enskilde. Den anställde upplevs generellt ha väldigt lite eller obefintligt inflytande över sin arbetstid och arbetssituation.

Kommentarerna belyser vikten av att bevaka så att en eventuell fortsatt övergång till mer fast lön inte riskerar att förvärra eller skapa nya orättvisor likt de omotiverade skillnaderna som införandet av den nya lönomodellen orsakade 2018 och som fortsätter att orsaka missnöje än idag. Många medarbetare gillar den fasta ersättningen dagtid och rörlig ersättning för arbete på beredskapstid samtidigt som det finns andra önskemål om att få någon sorts rörlig ersättning även för dagtidsberedskap och förbättrad ersättning på beredskapstid, man nämner även önskemål om att bli bättre ersatt för den tid man är uppbunden men som idag inte genererar något tantiem.

Riktlinjerna kring arbetsregleringen upplevs som dåliga. Medarbetarna är medvetna om att följsamheten till eventuella riktlinjer varierar även stort över landet, upplevelsen är dock att styrningen ofta fungerar på ett sätt som pressar och begränsar medarbetare snarare än uppmuntrar till frihet under ansvar.

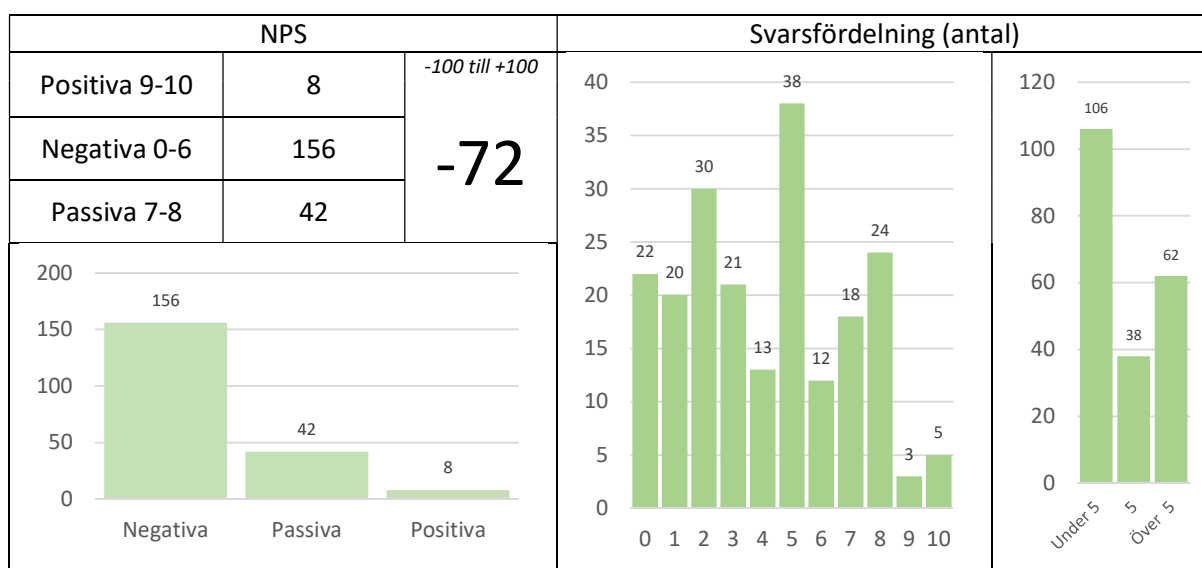
I svaren beskrivs att missförhållandena med dagens arbetsreglering måste ses över ordentligt, samtidigt som anledningarna och attityderna som ledde fram till dem förändras på riktigt. Det måste bli självklart

på alla nivåer inom organisationen att det enda sättet att få verksamheten att fungera långsiktigt är att värdera personalen högre än uppdraget. Långa pass och dåliga återhämtningsmöjligheter nämns, liksom missnöje att beredskap en hel helg enbart ger tre stycken a-dagar som kompensation – man är tydlig med att arbetsinsatsen och prestationen står inte i proportion till den ersättning och återhämtning som erhålls i dagsläget.

*Fackets analys:* Utifrån medarbetarnas svar kan vi utläsa att det tycks förekomma brister i gemensam grundstruktur inom organisationen avseende arbetsregleringen, vilket leder till att de lokala förutsättningarna och skillnaderna på mottagningsnivå varierar väldigt mycket över landet. Detta kan resultera både i konflikter, orättvisor och missnöje, både lokalt i arbetsgrupperna men även i ett större perspektiv på organisationsnivå. Det är problematiskt att grundförutsättningarna för att jobba som Distriktsveterinär varierar så pass mycket utifrån det geografiska läget. Dagens system har problem som drabbar deltidstjänstgörande och kanske även utgör ett hinder för potentiella medarbetare som skulle vilja arbeta inom Distriktsveterinärerna.

- Jag anser att dagens beredskapstjänstgöring som avtalsmodell, dvs. att all tid utanför vardagar dagtid är beredskap, är väl fungerande utifrån ett arbetsmiljömässigt och ekonomiskt perspektiv

Den 10-gradiga skalan gick från 0: instämmer inte alls till 10: instämmer till fullo. 106 st av de 206 svaren var lägre än 5. Det innebär att strax över 50 % inte instämmer i att det är en väl fungerande lösning. 62 st svar angav en gradering över 5 (30 %) och 38 svarade neutralt (18 %). NPS-värdet är -72 vilket det tredje sämsta värdet för svaren en fråga fått.



83 fritextkommentarer (40%). Bland kommentarerna finns det en handfull åsikter om att beredskap som modell fungerar bra. Det finns till exempel röster om att beredskapen behöver hållas i framtiden också, men skulle kunna göras mer attraktiv på olika sätt. En del av dem som säger att det fungerar bra vittnar om vad som upplevs vara låg belastning på beredskap. Många uppger att beredskapsmodellens utfall beror på väldigt många saker, vilket också är något som man anser är ett problem och gör beredskapspassen osäkra. Det finns till exempel stora skillnader som beror på var i landet man jobbar och upplevelsen beror enligt svaren också på var man jobbar, hur många som är i tjänst, årstiden och vad som ringer och hur belastningen sett ut tidigare. Beredskapen kan innebära ohanterligt många pass, och är tungt och sårbart när man är för få medarbetare att dela bördan mellan. Jobb på obekvä

tid kombinerat med vanlig tid direkt efter beredskapen kan vara ett stort problem som gör arbetspassen långa, intensiva och leder till ofullständig återhämtning. Tröttheten och körsträckorna lyfts av flera som en källa till oro för säkerheten i trafiken och även kvaliteten på utfört arbete.

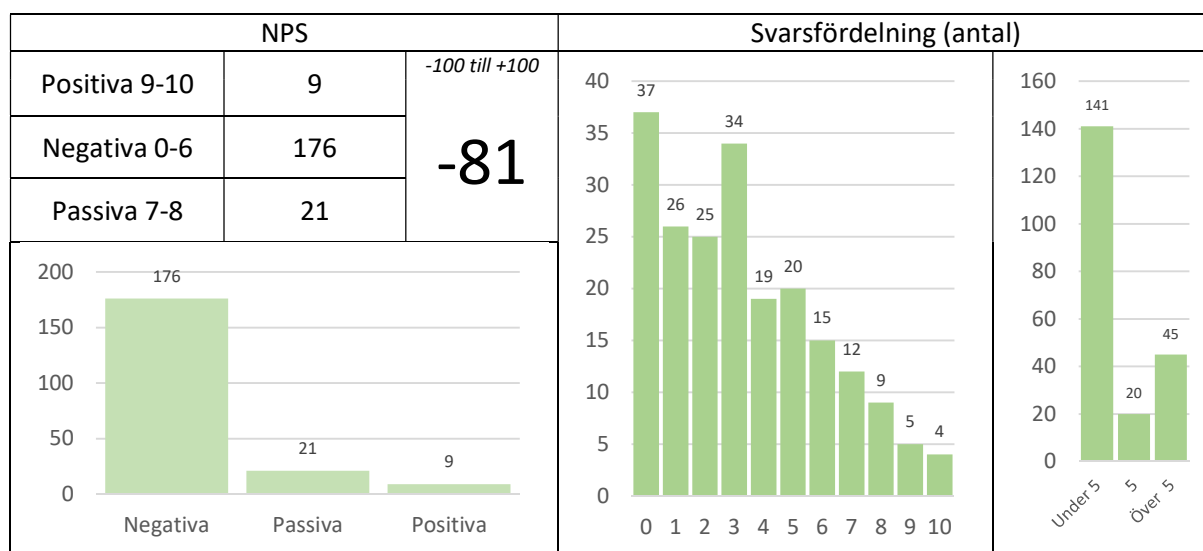
Många tycker redan att det sätt som de jobbar på motsvarar jourarbete och inte beredskapstjänstgöring, flera medarbetare vittnar om att man jobbar mer än 40h arbetsvecka med befintligt upplägg. En röd tråd bland flera kommentarer är att behovs- och belastningsstyrning skulle kunna vara bra, för att till exempel styra bemanning och reglera längden på arbetspassen. Längden på passen och intensiteten är något som de svarande besvärar av. Vid ett byte till andra system finns också en rädsla för att det ska bli fler och tätare pass. Kommentarer berättar också om oro över mer inlåsning, större områden eller andra förändringar som upplevs som negativa för såväl arbetsmiljö och djurskydd jämfört med vad man har idag som farhågor med nytt system istället för beredskap.

Ersättningen för arbete på beredskapstid berörs mer i andra frågor men nämns även i svaren här. Förutom en generell önskan om högre nivåer som känns mer rimliga för att motivera den uppbundna tiden, konstateras också att ersättningarna för tid i bil och när det inte händer något är för låga. Tiden som man är låst exempelvis på en helg anses inte motsvara den tid som ges tillbaka. Deltagare ser det som att 24 vardagstimmar (3x8h a-dagar) inte är en kompensation som är rimlig för 63 timmars helgberedskap.

4. Jag anser att förtroendearbetstiden fungerar väl inom vår organisation idag

*Frågan kompletterades med följande beskrivning: "Förtroendearbetstid är per definition den tid som arbetstagaren själv förfogar över och därmed har möjlighet att styra arbetsuppgifterna till att utföras vid en tidpunkt som passar arbetstagaren själv."*

Med samma skala som i föregående fråga så svarade 141 av 206 med ett lägre betyg än 5 (68 %). 45 st lämnade ett svar mellan 6-10 (22 %) och 20 st svarade neutralt (9,7 %). Flest deltagare valde 0 poäng (37 st) följt av näst flest för 3 poäng (34 st). 62 % av svaren 0-4 tilldelas poäng noll till två - de absolut lägsta. Inkluderas även tre (noll till tre) representeras 87 % av de kritiska rösterna. Det är ungefär 20 gånger fler negativa än positiva röster enligt NPS-skalans gruppering som ger värdet -81 vilket är det lägsta NPS-värde för en fråga i enkäten. 118 personer lämnade en fritextkommentar (57 % av alla som svarade).

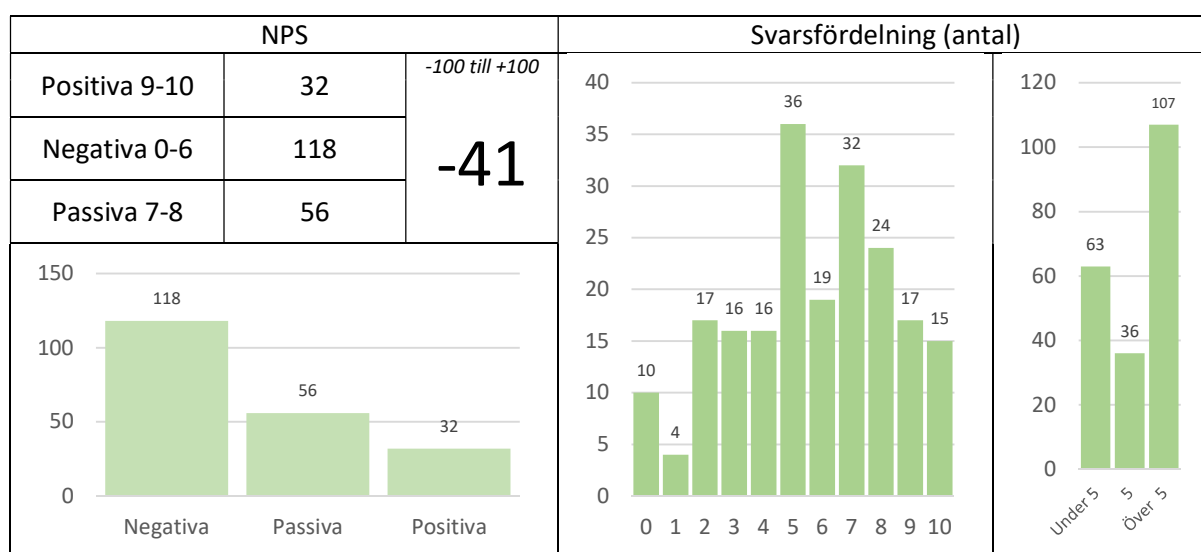


118 personer (57%) lämnade en fritextkommentar. Majoriteten beskriver förtroendearbetstiden som dysfunktionell och ofördelaktig på olika sätt. Det uttrycks att tolkningen av vad förtroendearbetstid innebär är väldigt olika, man anger upplevelsen av att det saknas rimligt centralt stöd i frågan och även i uppföljning av efterlevnaden.

Många ser värdet av det flexibla arbetssätt som förtroendearbetstiden möjliggör i teorin, att det kan vara något attraktivt och det uppges till och med vara en bidragande orsak till att man valt att jobba som Distriktsveterinär. På samma sätt konstateras dock gång på gång att dagens verklighet är långt ifrån drömmen om en fungerande förtroendearbetstid, de problem och svagheter som förekommer med förtroendearbetstiden i dagens verksamhet dominerar och upprepas gång på gång i medarbetarnas svar. Även de medarbetare som anser att förtroendearbetstiden fungerar bra för egen del, lyfter fram baksidorna och beskriver sig själva som möjliga "undantag" för verksamheten i stort och uppges att de förstår att det behövs förändringar för att vända utvecklingen för hela organisationen.

5. Jag anser att tantiem som ersättningsmodell för arbete på beredskapstid fungerar väl:

107 st (52 %) anser att den rörliga ersättningen med tantiem fungerar väl (alternativ 6-10). 63 st (31 %) tycker det fungerar mindre bra (alternativ 0-4) och 36 st svarar neutralt (17 %) enligt skalan "instämmer inte alls" till "instämmer till fullo". 106 personer lämnade en fritextkommentar (51 % av alla som svarade).



106 personer (51%) lämnade en fritextkommentar. Generellt efterfrågas högre ersättningsnivåer för arbete på beredskapstid. Bland kommentarerna finns flera olika röster för att höja grundersättningen och ge skäligt betalt för den uppbundna tiden även om tiden inte leder till något tantiemgrundande arbete. Den otillfredsställande nivån på tantiemet sätts också i ett större sammanhang där lönesättning och nivåerna som helhet hos Distriktsveterinärerna är problematiska och upplevs som generellt låga. Medarbetarna uppges att ökade löner samt att ge tillräckligt höga ersättningsnivåer för arbete på beredskapstid är viktigt och kan minska betydelsen av tantiemet som ersättningsmodell.

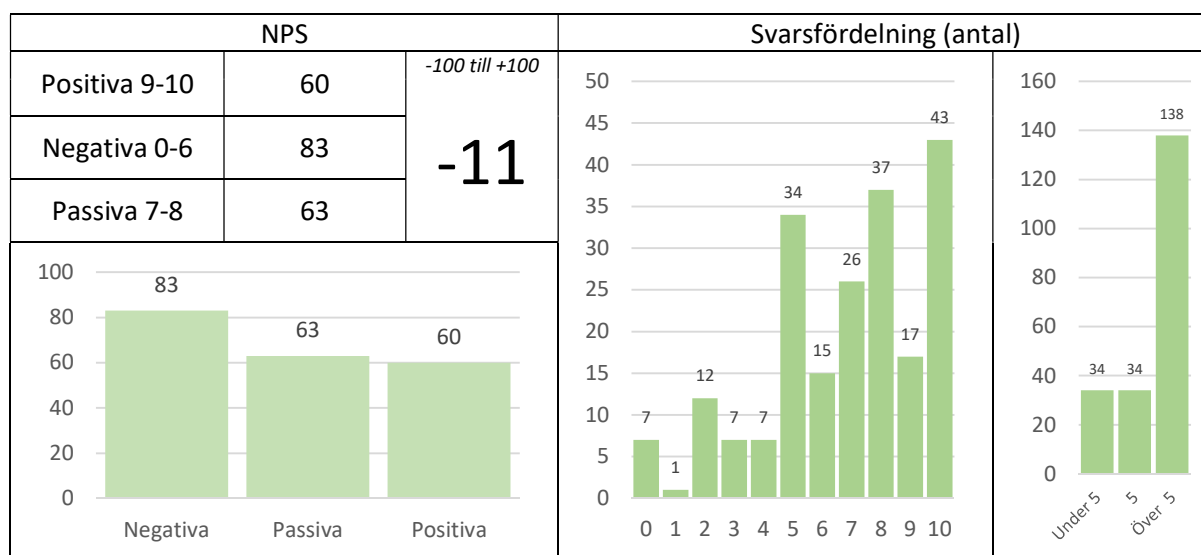
Bortsett från kritiken om de låga nivåerna på tantiemet, anses den direkta kopplingen mellan faktiskt arbete och ersättning kunna vara något positivt. Många gillar att ha en "morot", samtidigt lyfts även uppenbara risker med befintligt system som både kan leda till att man lockas att arbeta mer än vad som är hållbart över tid, samt risk för konflikter över att hantera fall som inte är lika tantieminbringande.

Medarbetare anger att tantiemet behöver anpassas bättre för att ta hänsyn till den tid arbetet tar, sättas i relation till återhämtningsbehovet och inte minst de rent fysiska ansträngningsnivåerna.

Arbetsgivarens möjlighet att helt självt styra prissättningen på åtgärderna som tantiemet beräknas på kritiserar som en otrygghet. Att material också ges beredskapspåslag och att tantiemet är en bråkdel av fakturan som kunden betalar orsakar ett uttalat missnöje. Att tantiemsystemet har brister, är orättvist för vissa djurslag och vid långa resvägar till kund samtidigt som det har fördelaktiga effekter för andra slags uppdrag konstateras gång på gång. Detta nämns som något som kan påverka attraktiviteten att ta anställning vid vissa mottagningar och praktikområden inom organisationen.

## 6. Jag ser positivt på en övergång till reglerad arbetstid

67 % av de svarande (138 st) väljer alternativ 6-10. 17 % väljer 0-4 (34 st) och 17 % väljer alternativ 5 (34 st). Även med en klar dominans med svar i gruppen 6-10 och det enskilt vanligaste svaret på högsta värdet (10) så blir NPS-värdet -11 eftersom det är fler som har svarat 0-6. 78 personer lämnade en fritextkommentar (38 %).



78 personer (30%) lämnade en fritextkommentar. Det är tydligt att mer information om vad en övergång till reglerad arbetstid skulle innebära konkret är väldigt viktigt och något som måste prioriteras högt. Många olika uppfattningar om vad man tror det skulle kunna innebära tillsammans med föreställningar som både talar för och mot en reglering av arbetstiden presenteras i kommentarerna.

En farhåga som nämns är att en reglering skulle kunna leda till mer inlåsning och ännu stelare system än det vi har idag – medarbetarna tydliggör att fortsatt flexibilitet är ett måste även vid en reglering av arbetstiden. Med utgångspunkt i tidigare besvikelser och löften som exempelvis vid övergången till den nya lönomodellen 2018, lyfts en oro om att ersättningen för arbetet ska försämrats. Det är också flera som uppger att de tror att dagens problem kommer att kvarstå, oavsett arbetstidsreglering. Medarbetarna anser därför att det är viktigt att alla förändringar görs omsorgsfullt och förankras ordentligt bland medarbetarna, samt att de ges både insyn och inflytande.



## Enkätens fjärde avsnitt

### Om framtiden

Avsnittet inleddes med följande beskrivning: *Distriktsveterinärernas kärnuppdrag är den akuta verksamheten och att finnas tillgänglig 24/7/365 – detta innebär att distriktsveterinärer jämförelsevis arbetar en hel del på sk "obekväm tid" – dvs arbetstid på annan tid än dagtid vardagar. Vad ser du skulle kunna vara tillräckligt bra villkor för dig för arbete till stor del på obekväm tid?*

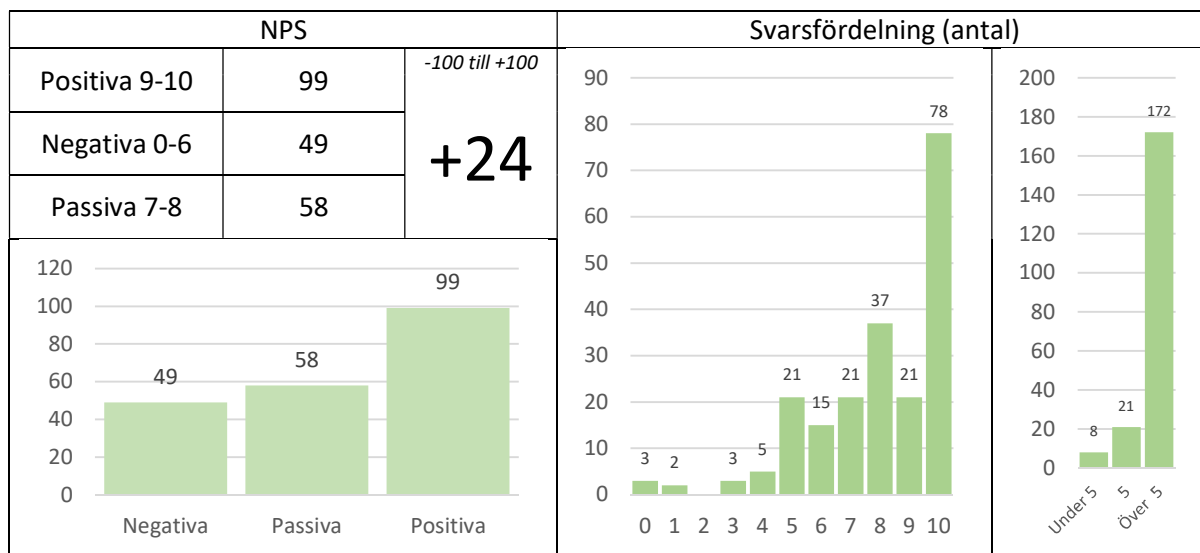
Genom att först fråga om hur pass viktiga de enskilda förutsättningarna var och därefter be om en prioritering av ordningen möjliggörs först att se om någon förutsättning på egen hand framstår som extra viktig, mindre viktig eller rent av är lågt prioriterad.

Genom att därefter/samtidigt gradera samtliga möjliggörs en ytterligare dimension på svaren. Syftet med frågorna var att försöka se om det finns någon prioriteringsordning.

Alla förutsättningar kan värderas lika högt i första läget, men ändå ha en relativ ordning där något är viktigare än något annat. Låga poäng för en enskild förutsättning skulle kunna tala för att medarbetaren ser ett behov av något annat.

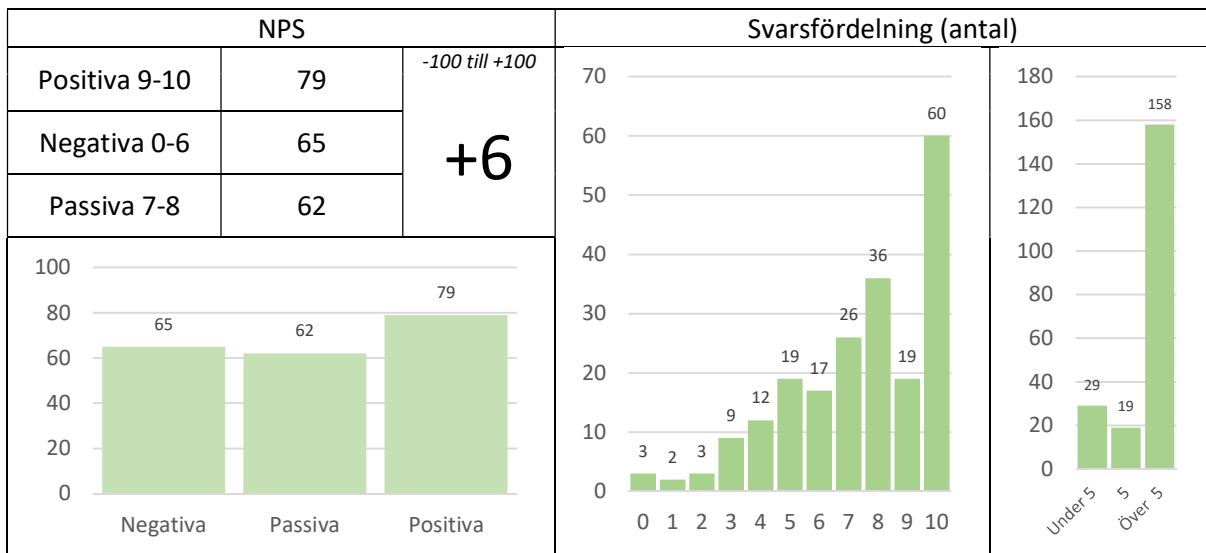
1. Jag ser positivt på arbetstidsförkortning vid arbete på obekväm tid (förkortad veckoarbetstid)

83 % av alla valde alternativen 6-10 (172 st). Hela 38 % (78 deltagare) valde alternativ 10. Av de 172 valde 136 (79 % av de positiva) alternativen 8-10. 6,3 % valde alternativen 0-4 (13 st) och 10 % (21 st) valde en neutral hållning. NPS-värdet +24 är det näst högsta värdet i hela enkäten.



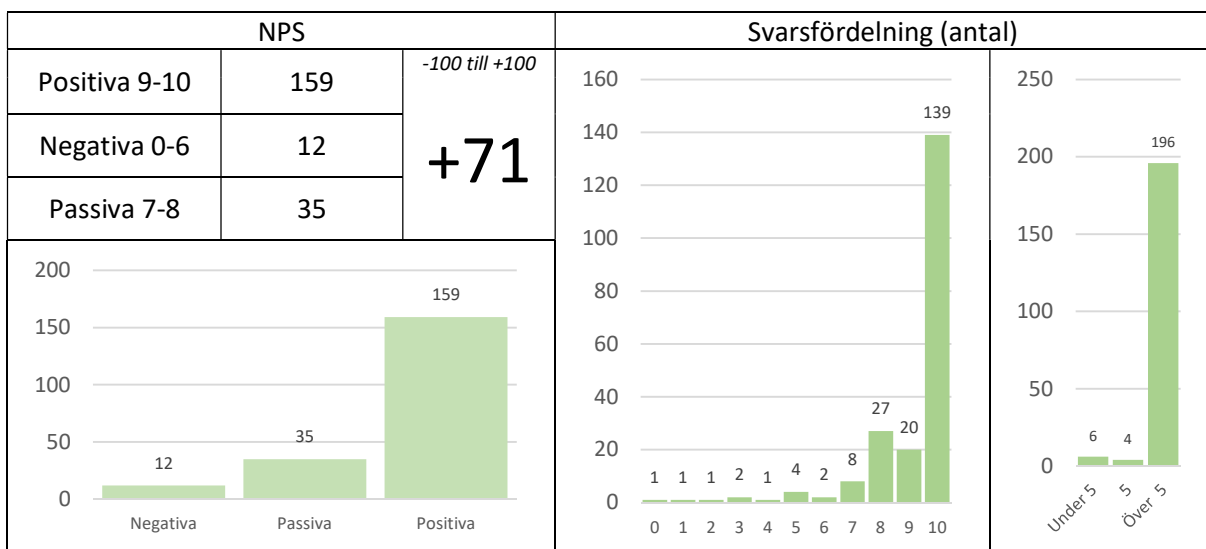
2. Jag ser positivt på kompensationsledighet (ledighet till kombi som är möjlig att ta ut när det passar mig själv och verksamheten)

77 % av alla valde alternativen 6-10 (158 st) och det alternativ som fick flest svar var alternativ 10 med 29% av deltagarna (60 st). Av de 158 valde 115 (73 %) av de positiva val 8-10. 14 % (29 st) angav en poäng 0-4 och 9,2 % (19 st) valde en neutral hållning. NPS-värdet: +6.



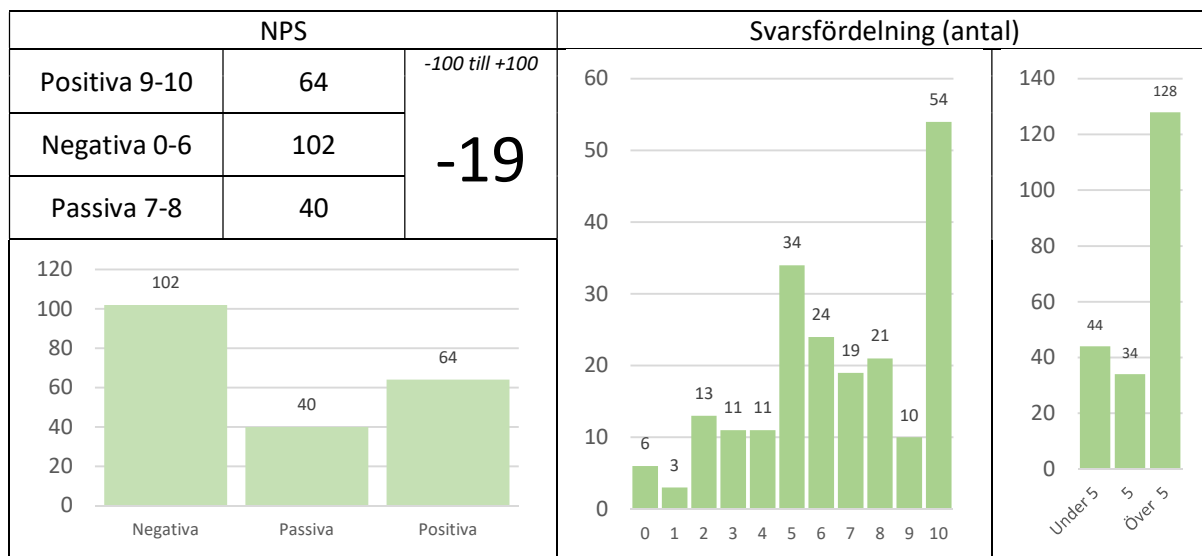
3. Jag anser att den ekonomiska ersättningen ska vara tillräckligt hög för arbete på obekvämtid

95 % av alla valde alternativ 6-10 (196 st). 139 valde 10. Andelen som valt 10 motsvarar 67 % av samtliga deltagare och valdes av 71 % av alla som valt något av alternativen 6-10. 1,9% (4 st) av deltagarna valde en neutral hållning och 2,9% (6 st) valde en poäng mellan 0-4. NPS-värdet på +71 är det högsta NPS-värdet i hela enkäten.



4. För mig är det viktigt med mindre uppbunden tid (beredskapstid) för att det ska vara hållbart att arbeta inom Distriktsveterinärerna över tid

63 % av alla deltagare valde alternativ 6-10 (128 st). 54 st valde 10 (26 % av alla och 42 % av de som valt 6-10). 22 % (44 st) valde en gradering 0-4. 17 % (34) valde en neutral hållning. Trots fördelningen av svaren blir NPS-värdet -19.



## 5. Rangordning

*Som förstahandsval valde flest "Tillräckligt hög ekonomisk ersättning för arbete på obekvämtid" (82 personer – 40 %). Som sistahandsval valde flest "Mindre uppbunden tid (beredskapstid)". Arbetstidsförkortning valdes som förstahandsval av 65 personer (32 %). Komptid som tas ut när det passar valdes som förstahandsval av 32 personer (16 %). Mindre uppbunden tid valdes som förstahandsval av 27 personer (13 %). För näst viktigaste och tredje viktigaste punkterna så var det ungefär lika många som valde tillräckligt ekonomisk ersättning, arbetstidsförkortning och kompensationsledighet.*

## Slutord

Tack för att du orkade ända hit till slutet. Vi vill låta resultatet och medarbetarnas samlade syn tala för sig själv. Sammanställningen av medarbetarenkäten tas emot av styrelsen med blandande känslor. Även om vi känner oss en aning nedslagna, så är det i detta läge väldigt viktigt att orka lyfta blicken och se framåt. Vi behöver medarbetarnas oensurerade åsikter i ryggen för att kunna göra ett avstamp, och tydligt och målmedvetet arbeta för förändring och förbättring. Vår förhoppning är att resultatet av denna medarbetarenkät kan fungera som ögonöppnare för andra runt omkring oss, såväl arbetsgivarparten som medarbetare inom organisationen i stort. Vi hoppas även tydliggöra för styrande på en högre nivå och för branschen varför medarbetare väljer att överge vår kliniska verksamhet.

Medarbetarenkäten signalerar om att organisationen bör vinna på att implementera ett välfungerande samverkansarbete på alla nivåer i organisationen, för att öka insynen och delaktigheten i processer. Att arbeta i samverkan är dock tidskrävande, och just behovet att låta det arbetet ta tid är bekymmersamt i en verksamhet som befinner sig i ständig stress. Att ge medarbetare inflytande ökar också kravet på ledning att tydliggöra vilken riktning och vilka mål med verksamheten som beslutas och fastställs. Målen beslutas av ledningen, men när vägen fram till målen formas gemensamt och med stor delaktighet av hela organisationen, ökar chansen att vi kommer fram till mål på kortast möjliga väg.

De samlade åsikterna visar tydligt på att det är ohållbart att fortsätta i samma gamla hjulspår inom vår egen organisation – det krävs förändring, men desto svårare kan det vara att på förhand fastställa vilken gyllene medelväg framåt som är den bästa. En sak är dock säker, och det är att vi alla måste samarbeta för att uppnå förändring – såväl arbetsgivare som fack och medarbetare. Samarbete, lösningsorienterade dialoger och konstruktiva förslag med koppling till lagstiftning, centrala avtalsramar och uppdrag för verksamheten är kärnan för att lyckas. Att leta syndabockar och smutskasta hör inte hemma här; vi måste alla våga lämna historien bakom oss och tänka framåt, våga tänka nytt utanför de invanda och delvis trygga hjulspåren.

Vi behöver vara tydliga med problematiken i dagens arbetsförhållanden, och gå in i detta med ett öppet sinne. Vi behöver också vara tydliga med vad olika eventuella förändringar i framtiden kan innebära, samt vilket resultat och vilka effekter det bedöms ge – både ur arbetstagarperspektiv, men även på organisationsnivå, på kort respektive lång sikt. Det behövs en fullständig konsekvensanalys. I vårt vidare arbete framåt har vi många olika saker att ta hänsyn till – medarbetarnas åsikter, lagstiftningens ramar och vårt centrala kollektivavtal som sätter gränser och som påverkar vad vi kan och inte kan avtala om.

Denna rapport kommer i första hand delges arbetsgivaren – ledningen för Distriktsveterinärerna och centralt fackförbund. Den går även att ta del av via vår hemsida. Rapporten kommer vara ett stort stöd i ryggen för vår del inför kommande förhandlingar, och utgöra en mycket viktig del i ett stort pussel som ska läggas, där slutresultatet måste resultera i en betydligt förbättrad arbetssituation och förbättrade arbetsvillkor för våra medarbetare i framtiden.

Den som har vidare synpunkter på eller frågor om innehållet i rapporten, om situationen idag eller tankar om framtiden, är välkomna att höra av sig.

**Styrelsen SACO-S-Distriktsveterinärerna**

**Februari 2022**