

Medarbetarundersökning 2018

Vetlanda kommun,
Njudung Energi och Witalabostäder

SAMMANSTÄLLD AV
MARIANNE STEENE, HR KONTORET

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Bakgrund och syfte.....	4
Urval och metod.....	5
Bakgrundsfrågor.....	6
Trivselindex.....	7
Frågeområden.....	8
Medelvärde per område.....	9
Hållbart medarbetarengagemang- HME.....	10
Arbetat aktivt med resultat.....	13
Hälsa.....	14
Likabehandling.....	16
Kvalitet.....	22
Ledarskap.....	25
Medarbetarskap.....	27
Arbete framåt.....	29

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen är besvarad av medarbetare inom Vetlanda kommun, Njudung Energi och Witalabostäder. I rapporten benämns dessa tre som Vetlanda kommun.

Svarsfrekvens: 79% vilket är en ökning mot de senaste åren.

Trivselindex 4,1 på en femgradig skala, där fem är det högsta värdet. Trivselindex är det totala medelvärdet.

Medarbetarundersökningen visar en positiv trend där 72,5 % svarar att de anser att Vetlanda kommun är en god arbetsgivare. Detta är en ökning mot tidigare år vilket är bra, men det finns utrymme för förbättringar. Områdena medarbetarskap och likabehandling utmärker sig som våra starkaste områden, vilket är ett gott kvitto på alla medarbetarnas engagemang. Hälsa är det område som ligger mest under trivselindex, vilket gör det till vårt tydligaste förbättringsområde liksom det varit de senaste åren. Undersökningen visar att det finns en skillnad mellan svaren för kvinnor och män i hälsofrågor, där kvinnornas svar har ett lägre medelvärde.

- Nästan hälften av medarbetarna svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress
- Nästan var fjärde medarbetare svarar att de inte har ork kvar att göra något annat när arbetspasset är slut

Detta är oroande och något vi måste ta på största allvar och arbeta vidare med tillsammans. Trots detta, svarar

- hela 94% av våra medarbetare att de har ett meningsfullt arbete
- 85% ser fram emot att gå till arbetet

I Vetlanda kommun ska det kännas bra att vara viktig!

Bakgrund och syfte

I år har medarbetarundersökningen omarbetats för att möta förändrade krav på uppföljning och handlingsplaner. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarundersökningens syfte är att

- vara en temperaturmätare på hur vi som arbetar i Vetlanda kommun upplever vårt arbete, vår arbetsplats och hur vi uppfattar Vetlanda kommun som arbetsgivare.
- utgöra underlag för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- undersöka risker för diskriminering

Frågorna i undersökningen har sin utgångspunkt i bland annat personalpolicyn Medarbetare och chef samt kommunens Likabehandlingsplan.

Urval och metod

Medarbetarundersökningen 2018 genomfördes vecka 39-41 via enkätverktyget Esmaker.

Enkäten är utskickad via e-post till 2 597 medarbetare inom Vetlanda kommun. För att få delta i undersökningen måste medarbetaren ha arbetat på sin arbetsplats i minst tre månader. Tre påminnelser skickades ut. Uppnådd svarsfrekvens totalt i undersökningen var 79%. Detta är en ökning jämfört med de två senast genomförda medarbetarundersökningarna.

Vi skyddar den personliga integriteten genom att minst sex medarbetare per arbetsplats måste ha besvarat undersökningen för att generera en arbetsplatsrapport. Om det är färre än sex medarbetare som besvarat undersökningen, ingår svaren i en överordnad rapport. Analys och rapportering har genomförts av HR-kontoret.

Respektive chef får en rapport för sitt eller sina arbetslag samt en övergripande rapport för hela sitt område. Varje överordnad chef får sina anställdas chefers rapporter. Verksamheterna äger sina rapporter och processen kring dem. HR-avdelningen finns med som resurs när verksamheterna bedömer att de behöver stöd.

Bakgrundsfrågor

Bakgrundsfrågor som exempelvis kön och ålder, används för att kunna se eventuella mönster på övergripande nivå. Detta är viktigt för kommunens likabehandlingsarbete, och därför analyseras dessa på kommunnivå. Då de inte fyller någon sådan funktion på arbetsplatsnivå har vi av integritetsskäl valt att inte redovisa dem på den nivån. När det finns en betydande skillnad mellan de olika kategorierna, redovisas detta under respektive frågeområde. Vill du fördjupa dig ytterligare i korsjämförelser för bakgrundsfrågor, finns särskilda rapporter att ta del av vid intresse. Kontakta i så fall HR-avdelningen för detta samt eventuellt hjälp av tolkning.

Bakgrundsfrågan kön har från och med i år tre alternativ: kvinnor, män och icke binära. Icke binära används här som ett samlingsbegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen, eller för personer som inte identifierar sig med något kön alls.

Övriga bakgrundsfrågor som legat till grund för analysen är anställningstid, anställningsform och arbetar hel- eller deltid.

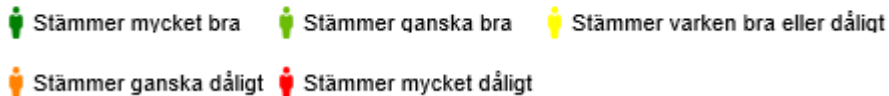
Trivselindex – totalt medelvärde

Medarbetarundersökningens totala medelvärde visar hur väl vi som arbetar i Vetlanda kommun trivs på vår arbetsplats och utgör alltså kommunens trivselindex. I år ligger trivselindex på höga 4,1 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Eftersom de flesta frågor i årets medarbetarundersökning är omarbetade är det svårt att jämföra trivselindex mot föregående år. Trenden är dock att det totala medelvärdet har stigit sedan år 2013 då det var 3,88.

Det finns en viss skillnad mellan trivselindex utifrån kön. Trivselindex för män är 4,17 och kvinnor är 4,08.



4,1



Frågeområden

Frågorna i enkäten är indelade i fem olika områden:

- Hälsa
- Likabehandling
- Kvalitet
- Ledarskap
- Medarbetarskap

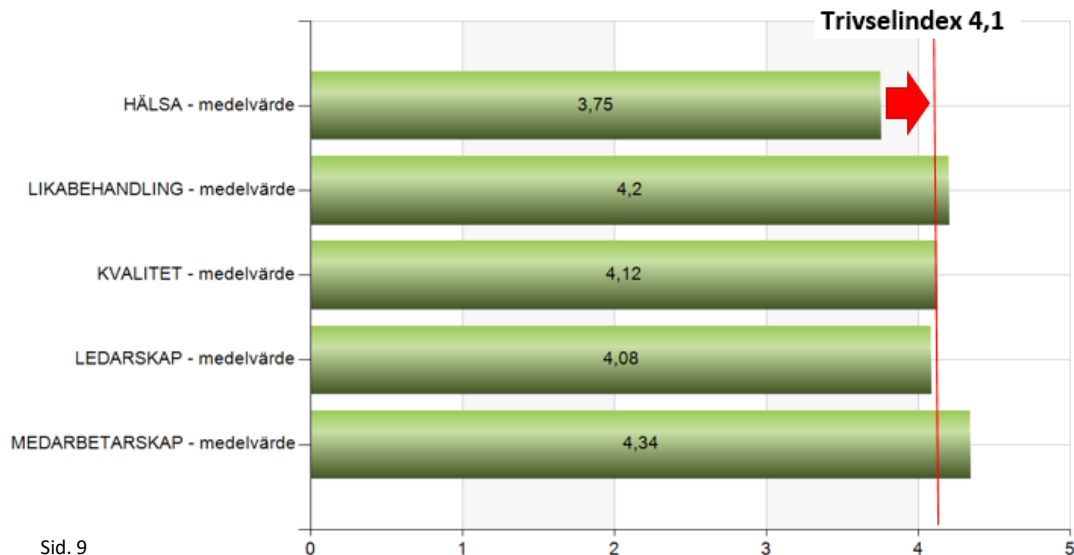
Medelvärdet är baserat på svarsalternativen som har viktats efter den femgradiga skala som även ligger till grund för trivselindex.

Rapporten är indelad efter dessa områden och svaren redovisas samlat i en matris per område. Dessa matriser har svarsalternativ ”Stämmer mycket bra, ganska bra, varken bra eller dåligt, ganska dåligt, mycket dåligt”. De frågor som har svarsalternativ som inte stämmer med matrisen (exempelvis ”Ja, Nej”), presenteras som enskilda frågor istället för i matrisform.

Medelvärde per område

Medelvärdet är baserat på svarsalternativen som har viktats efter den femgradiga skala som även ligger till grund för trivselindex.

Hälsa och ledarskap är de områden vars medelvärde ligger under trivselindex. Hälsa är det område som legat mest under trivselindex i flera år, och därför ett återkommande förbättringsområde som vi behöver arbeta med för att våra medarbetare ska må väl.



Hållbart medarbetarengagemang – HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mätverktyg för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting. HME är utarbetat av Sveriges Kommuner och Landsting och redovisas nationellt. Nio frågor utgör HME och bildar tillsammans fyra index: Ledarskap, Motivation, Styrning och HME. Index kan vara från 1 till 100 varvid 100 är bästa värdet. Vetlanda kommun har kontinuerligt förbättrat sitt index sedan 2013.

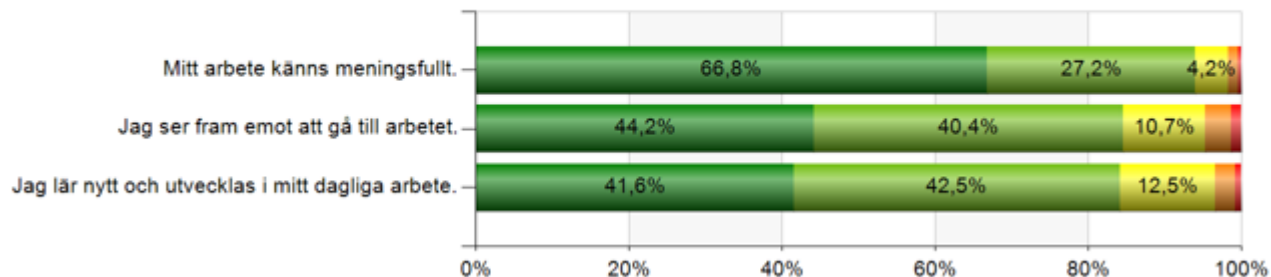
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Motivation	Alla kommuner	79	79	80	80	80	80
	Vetlanda	77	78	80	-	80	84
Ledarskap	Alla kommuner	77	77	77	78	78	78
	Vetlanda	75	76	79	-	80	83
Styrning	Alla kommuner	78	79	79	79	79	79
	Vetlanda	77	79	79	-	79	82
HME	Alla kommuner	78	78	79	79	79	79
	Vetlanda	76	78	79	-	80	83

Tabellen visar index för de kommuner som rapporterat in sina värden fram till och med 2018-11-06 samt Vetlanda kommuns värden.

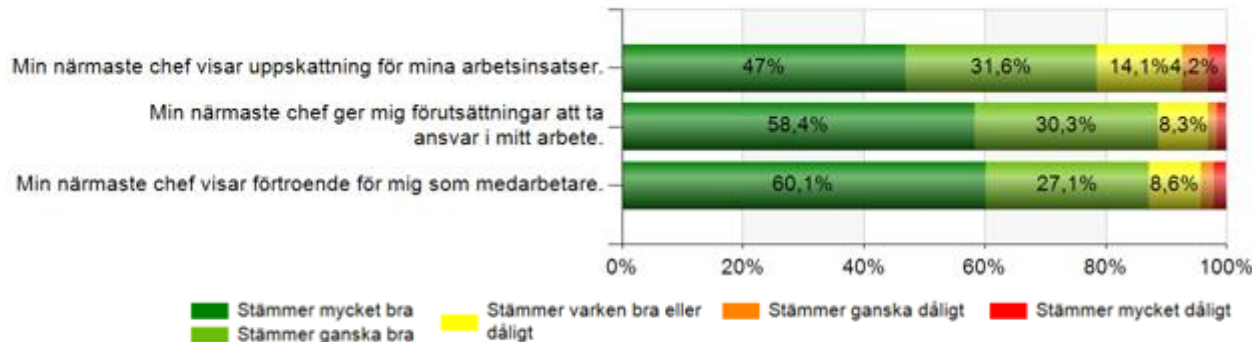
Hållbart medarbetarengagemang – HME

I diagrammen nedan och på nästa sida, redovisas svaren på de tre frågor som ingår i respektive HME-område.

HME - Motivation

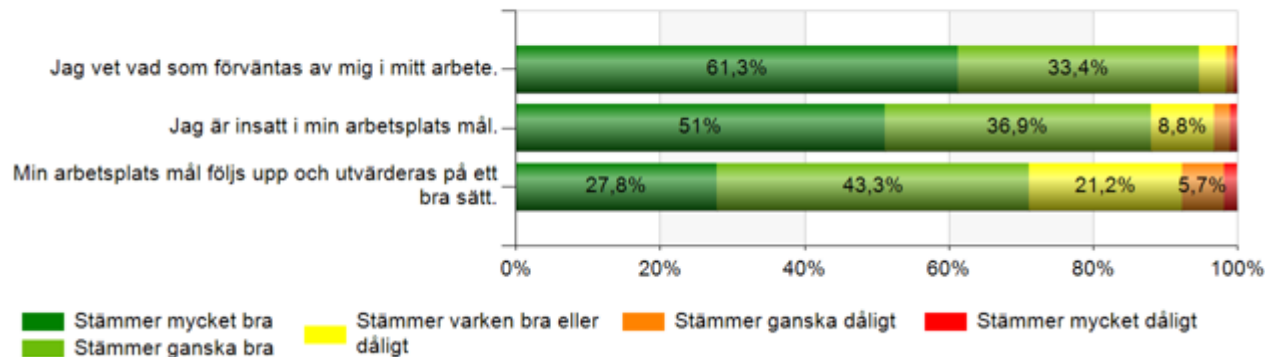


HME - Ledarskap



Hållbart medarbetarengagemang – HME

HME - Styrning



HME redovisas till SKL per kön samt totalt. Tabellen till höger visar HME index uppdelat per område, kön och totalt.

	KVINNA	MAN	TOTAL
Motivationsindex	83	84	84
Ledarskapsindex	83	86	83
Styrningsindex	82	79	82
HME Index	83	83	83

Arbetat aktivt med resultatet

Det här är en bakgrundsfråga vars resultat har en tydlig koppling till trivselindex och andel positiva svar inom de flesta frågor. Detta illustreras i tabellen nedan.

Trivselindex för svar på frågan angående Arbetat aktivt med resultatet

	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej
Trivselindex	4,43	4,17	3,74	4,01

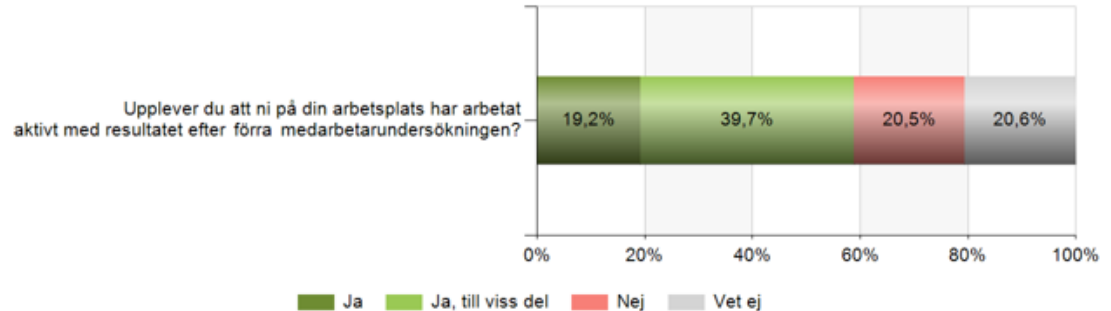
Inom området Ledarskap har denna fråga en avgörande betydelse på samtliga frågor; de medarbetare som svarat att de arbetat aktivt med resultatet har genomgående högre andel positiva svar. Liknande trend finns inom flera frågor på området Kvalitet.

De förvaltningar/bolag som har arbetat mest aktivt med resultatet från föregående år är:

- Miljö- och byggförvaltningen: 81,2%
- Barn- och utbildningsförvaltningen: 67,8%
- Njudung Energi: 65,6%

Procentsatsen anger andel positiva svar på frågan.

Dessa tre har samtliga ett trivselindex som är över kommunens totala trivselindex.



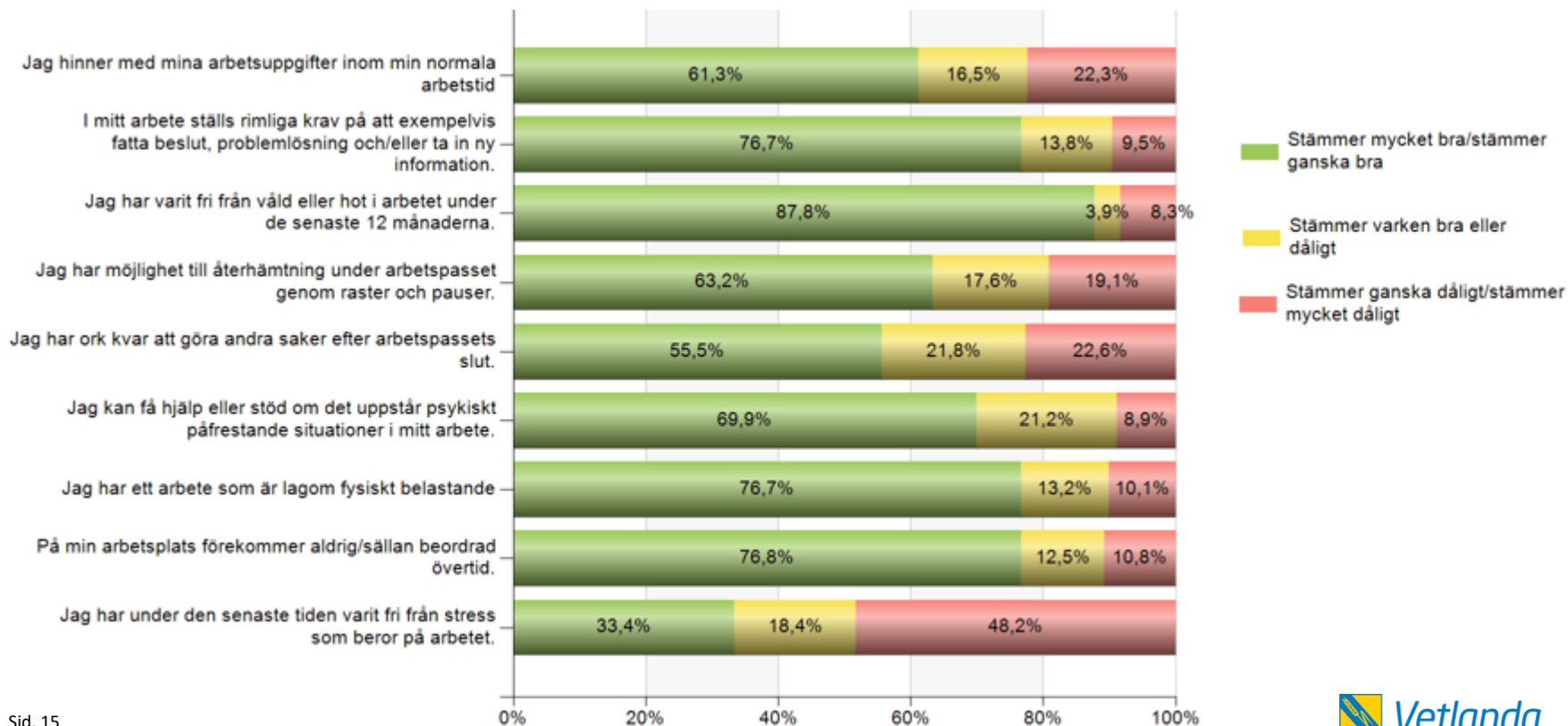
Hälsa

Området Hälsa är utan tvekan vårt tydligaste förbättringsområde. Det gäller för samtliga förvaltningar och bolag. Inom området Hälsa kan vi se att kvinnor i flera av frågorna visar på ett sämre resultat vilket är viktigt att belysa och arbeta med ur ett likabehandlingsperspektiv. Det totala medelvärdet för området är 3,75. Kvinnornas medelvärde i detta område är 3,72 och männens medelvärde är 3,89.

- Nästan var fjärde medarbetare svarar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. För kvinnor är andelen 24% och för män 17%.
- Nästan hälften av medarbetarna svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress. Både kvinnor och män drabbas: andelen kvinnor är 50% och män 42%.
- Nästan var fjärde medarbetare svarar att de inte har ork kvar att göra något annat när arbetspasset är slut. Kvinnorna som svarat negativt uppgår till 26% medan 12% av männen upplever att orken är slut efter arbetspasset.

Glädjande är att det finns en tydlig koppling att de som arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning genomgående har en större andel positiva svar gällande hälsa. Exempelvis svarar de som arbetat aktivt med resultatet, att de har ork kvar efter arbetspassets slut (66%) medan bland de som inte arbetat aktivt med resultatet, har endast knappt hälften (45%) ork kvar efter arbetspassets slut.

Hälsa



Likabehandling

Våra medarbetare ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i verksamheten. Vi accepterar under inga omständigheter diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Oavsett vem du är, hur du ser ut eller var du kommer ifrån kan du bidra till att vår kommun utvecklas.

Ett viktigt steg i arbetet består i att följa upp hur det ser ut i våra verksamheter idag. Delar av resultatet från detta område redovisas endast på kommunnivå för att säkerställa de svarandens anonymitet. Det finns alltid en risk för att det finns ett mörkertal, vilket gör att det är viktigt för arbetsplatserna att jobba vidare med dessa frågor för att förebygga förekomsten av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Vetskapen om att många medarbetare väljer att inte söka stöd samt att det finns medarbetare som inte vet hur de ska gå tillväga om något sådant inträffar, visar att vi tydligare behöver sprida likabehandlingsplanen samt planen för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Inom området likabehandling finns en skillnad i svaren mellan könen. Det totala medelvärdet för området är 4,2. Kvinnors medelvärde inom området är 4,17 och motsvarande medelvärde för männen är 4,36.

Likabehandling

Kränkande särbehandling

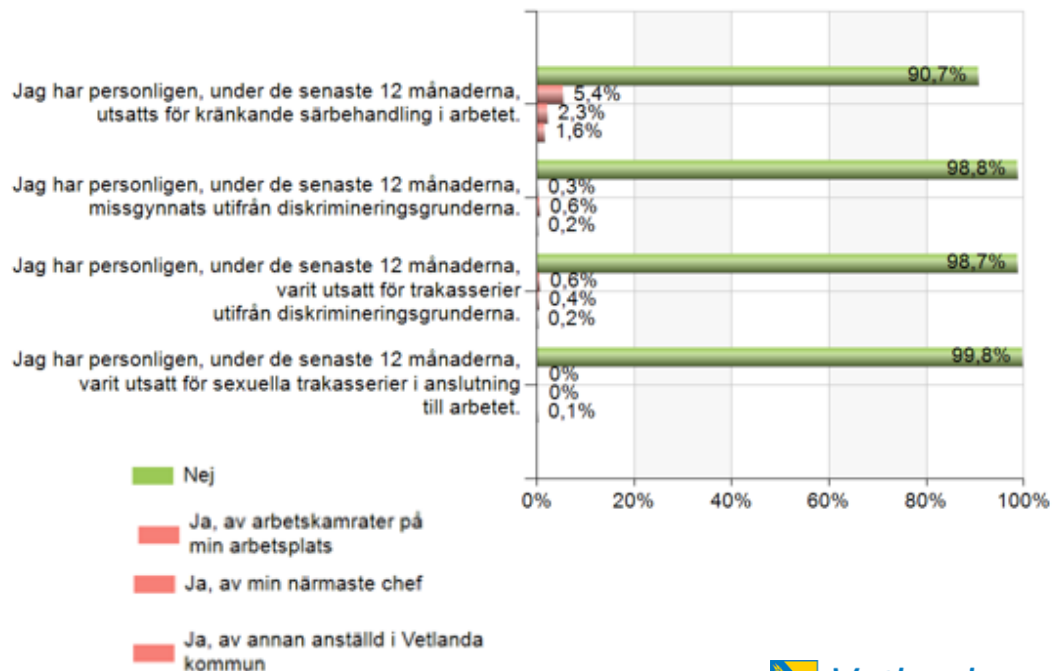
Med kränkande särbehandling menas att du har blivit förnedrad, har uteslutits ur gemenskapen eller behandlats annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om att andra förolämpat dig, kommit med oönskade skämt eller kommentarer, undanhållit viktig information, försvårat ditt arbete, omotiverat tagit ifrån dig arbetsuppgifter, försvårat behandlingen av ansökningar om ledigheter eller liknande.

Diskriminering

Utifrån lagen kan du diskrimineras på grund av ålder, kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Gällande dessa fyra frågor finns ingen tydlig skillnad i svaren utifrån kön.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling



Likabehandling

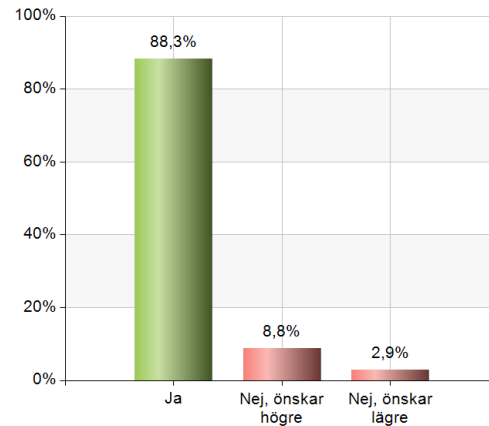
Mer än var tionde medarbetare har inte den sysselsättningsgrad som man önskar. Av dessa är det fler visstidsanställda än tillsvidareanställda. I de flesta fall vill dessa personer ha en högre sysselsättningsgrad.

Även ålder spelar in: var femte person som är 29 år eller yngre, vill ha högre sysselsättningsgrad, medan i övriga åldersgrupper är det färre än var tionde.

Det är främst medarbetare inom Vård- och omsorgsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen som är missnöjda med sin sysselsättningsgrad.

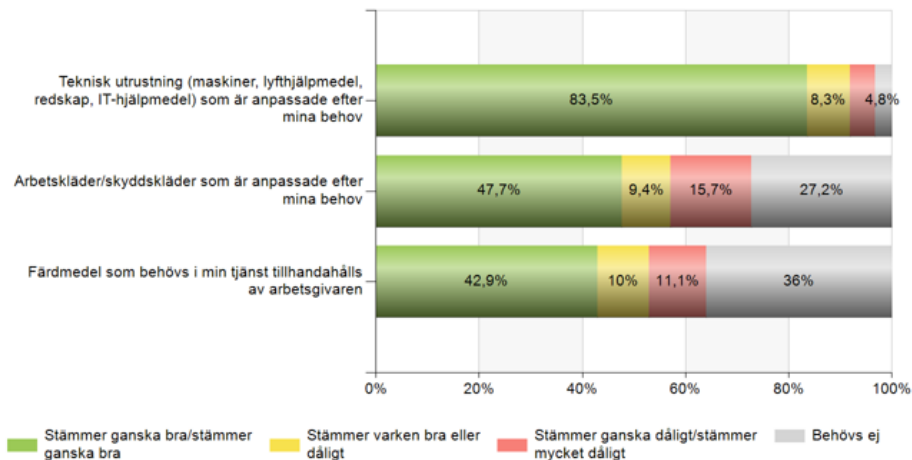
Andel i procent	KLF	BU	KoF	MoB	Njudung Energi	Soc	Tek	VO	Witala- bostäder	Total
Ja	91,4	92	73,5	93,8	89,6	92,9	89,4	81	100	88,3
Nej, önskar högre	8,6	4,7	20,6	6,2	4,2	1,2	6,5	16,9	0	8,8
Nej, önskar lägre	0	3,3	5,9	0	6,2	5,9	4,1	2,1	0	2,9
Total Andel	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I min nuvarande anställning har jag den sysselsättningsgrad som jag önskar.



Likabehandling

Jag har på min arbetsplats tillgång till:



Arbetskläder

Svaren skiljer sig stort mellan könen.

Andel som svarat att de har anpassade arbets- eller skyddskläder: **Kvinnor: 45% Män: 61%**

Det innebär att nästan två av tre män har anpassade arbetskläder, medan inte ens hälften av kvinnorna har det.

Andel som svarat att de inte har anpassade arbets- eller skyddskläder: **Kvinnor: 18% Män: 8%**

Det innebär att knappt var tionde man och knappt var femte kvinna saknar anpassade arbets- eller skyddskläder.

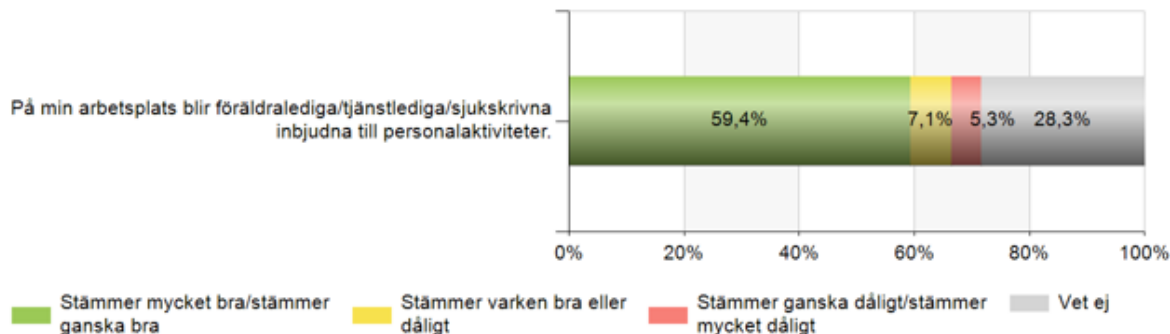
Även på förvaltningsnivå finns en skillnad; Barn- och utbildningsförvaltningen sticker ut med 23,8 % som svarar negativt på frågan att de saknar arbets- eller skyddskläder vilket är högre än på övriga förvaltningar.

Färdmedel

Två förvaltningar sticker ut när det gäller svar att arbetsgivaren inte tillhandahåller de färdmedel som behövs i tjänsten: Vård- och omsorgsförvaltningen (13,9%) och Barn- och utbildningsförvaltningen (12 %), vilket är högre än övriga förvaltningar.

Likabehandling

På min arbetsplats blir föräldralediga/tjänstlediga/sjukskrivna inbjudna till personalaktiviteter.



Generellt sett är vi i kommunen bra på att bjuda in föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna kollegor till personalaktiviteter. Det finns dock förbättringspotential här, då var tjugonde medarbetare svarar att de inte bjuds in till personalaktiviteter.

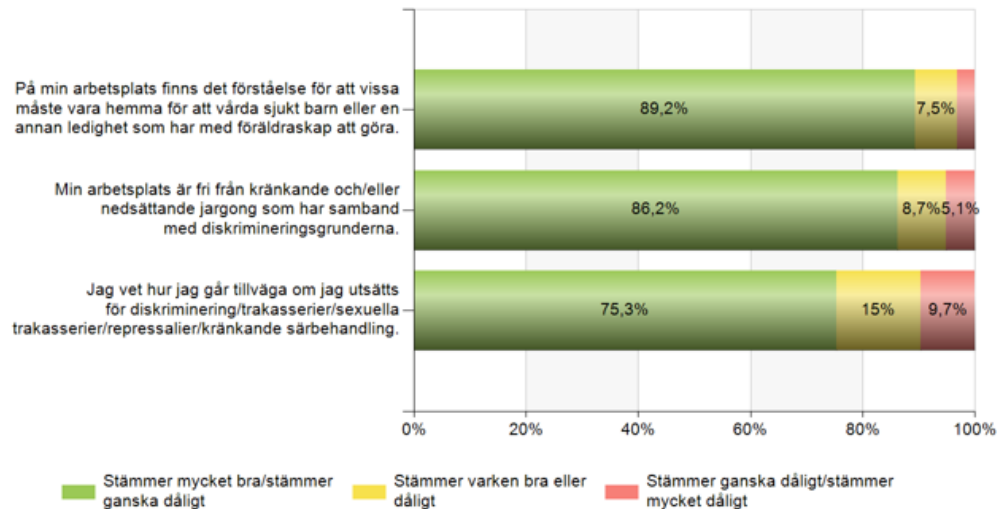
Högst andel positiva svar har Miljö- och byggförvaltningen (93,8%) samt Witalabostäder (83,3%).

Likabehandling

Trots vår nolltolerans mot kränkande och nedsättande jargong, svarar tyvärr var tjugonde medarbetare att det förekommer på arbetsplatsen.

Var femte medarbetare är osäker på hur de ska gå tillväga om de utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Dessa två parametrar visar att vi tydligare behöver sprida likabehandlingsplanen samt planen för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Föräldraskap, jargong och kunskap om jag blir utsatt för diskriminering



Kvalitet

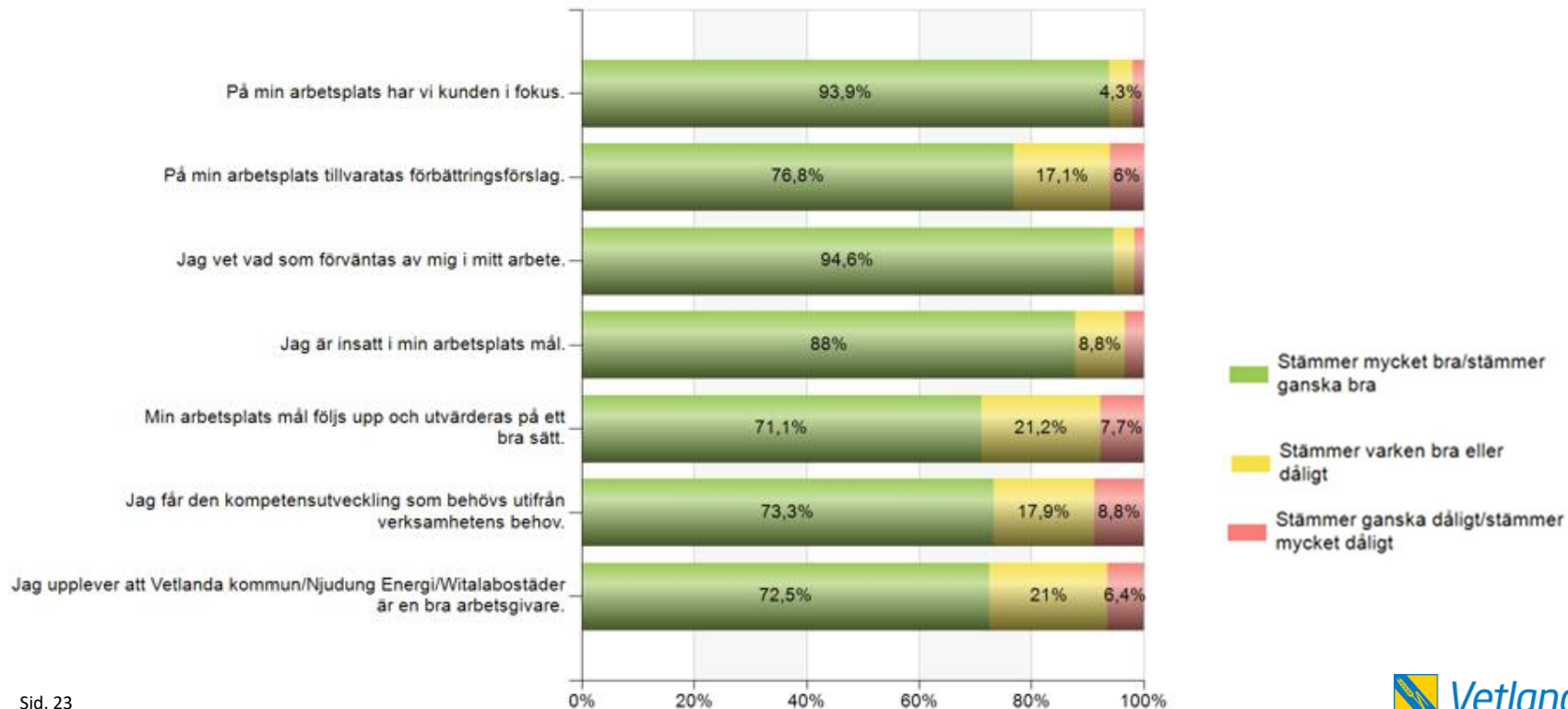
Som medarbetare i Vetlanda kommun bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att arbetet utförs professionellt och med hög kvalitet. Det är mycket glädjande att området kvalitet har generellt hög andel positiva svar. Fler än nio av tio medarbetare anser att de har kunden i fokus och vet vad som förväntas av dem i arbetet.

Den bakgrundsfråga som i särklass påverkar området kvalitet mest, är om man arbetat aktivt med resultatet från förra medarbetarundersökningen eller ej. De som har svarat positivt på den frågan har i mycket högre utsträckning svarat positivt på kvalitetsfrågorna.

Förbättringsområden inom kvalitet är frågorna kring hur arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas, kompetensutveckling och om medarbetaren upplever kommunen som en bra arbetsgivare.

Det finns en viss skillnad i svaren mellan kvinnor och män i detta område. Det totala medelvärdet för området kvalitet är 4,12. Kvinnornas medelvärde inom området är 4,13 och männens motsvarande medelvärde är 4,07.

Kvalitet



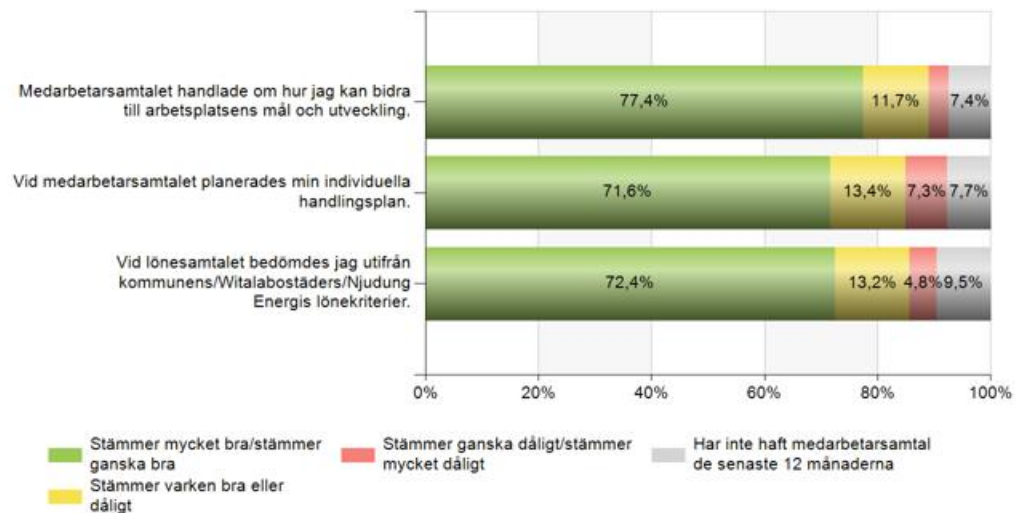
Kvalitet

Medarbetarsamtalet har visat sig ha en stor inverkan på svaren i medarbetarundersökningen.

Medarbetarsamtal med fokus på individens bidrag till arbetsplatsens mål och utveckling samt en individuell handlingsplan svarar generellt mer positivt än de som inte haft fokus på detta i sitt medarbetarsamtal.

Det finns även en tydlig koppling mellan svaren på de här frågorna och trivselindex: positiva svar här ger högt trivselindex.

Medarbetar- och lönesamtal som genomförts de senaste 12 månaderna



Ledarskap

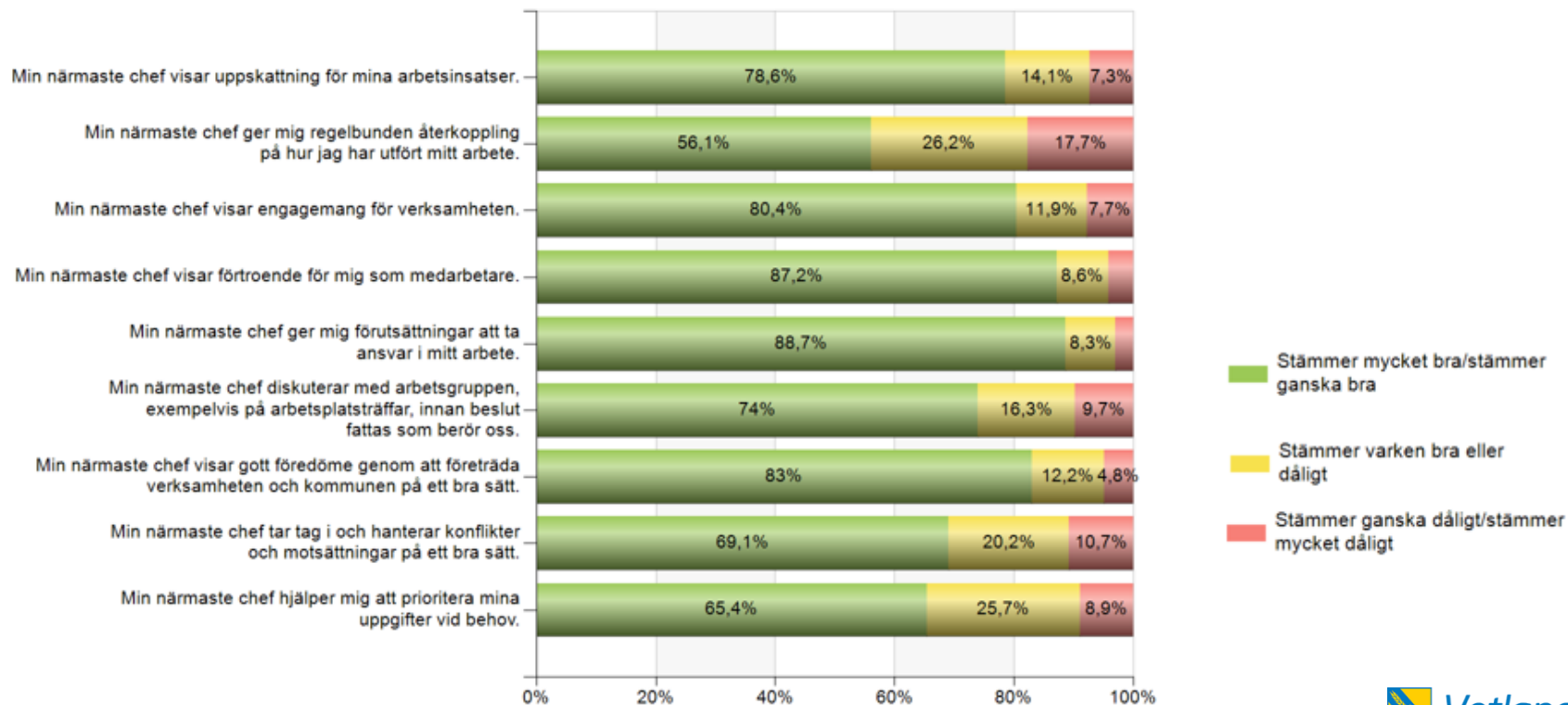
Ledarskap innebär att leda och fördela arbetet samt utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap. Ett gott medarbetarskap och ledarskap utövas av människor som vill, kan och får ta ansvar. Resultatet visar att vi har engagerade chefer som visar förtroende för sina medarbetare och ger dem förutsättningar för att ta ansvar i sitt arbete. Genom att vara goda föredömen skapar de ett tillitsfullt samarbete med sina medarbetare.

Det totala medelvärdet för området ledarskap är 4,08. Kvinnornas medelvärde i området är 4,06 och männens medelvärde i området ledarskap är 4,16.

Tre frågor inom området ledarskap är stora förbättringsområden för i princip hela kommunen. Det är frågorna angående chefens återkoppling, konflikthantering och hjälp att prioritera medarbetarens uppgifter vid behov.

Samtliga frågor i området ledarskap, har en tydlig koppling till hur man svarat på frågan gällande att ha arbetat aktivt med resultatet från förra medarbetarundersökningen. De som svarat att man har arbetat aktivt med resultatet, har i högre andel positiva svar i området ledarskap.

Ledarskap



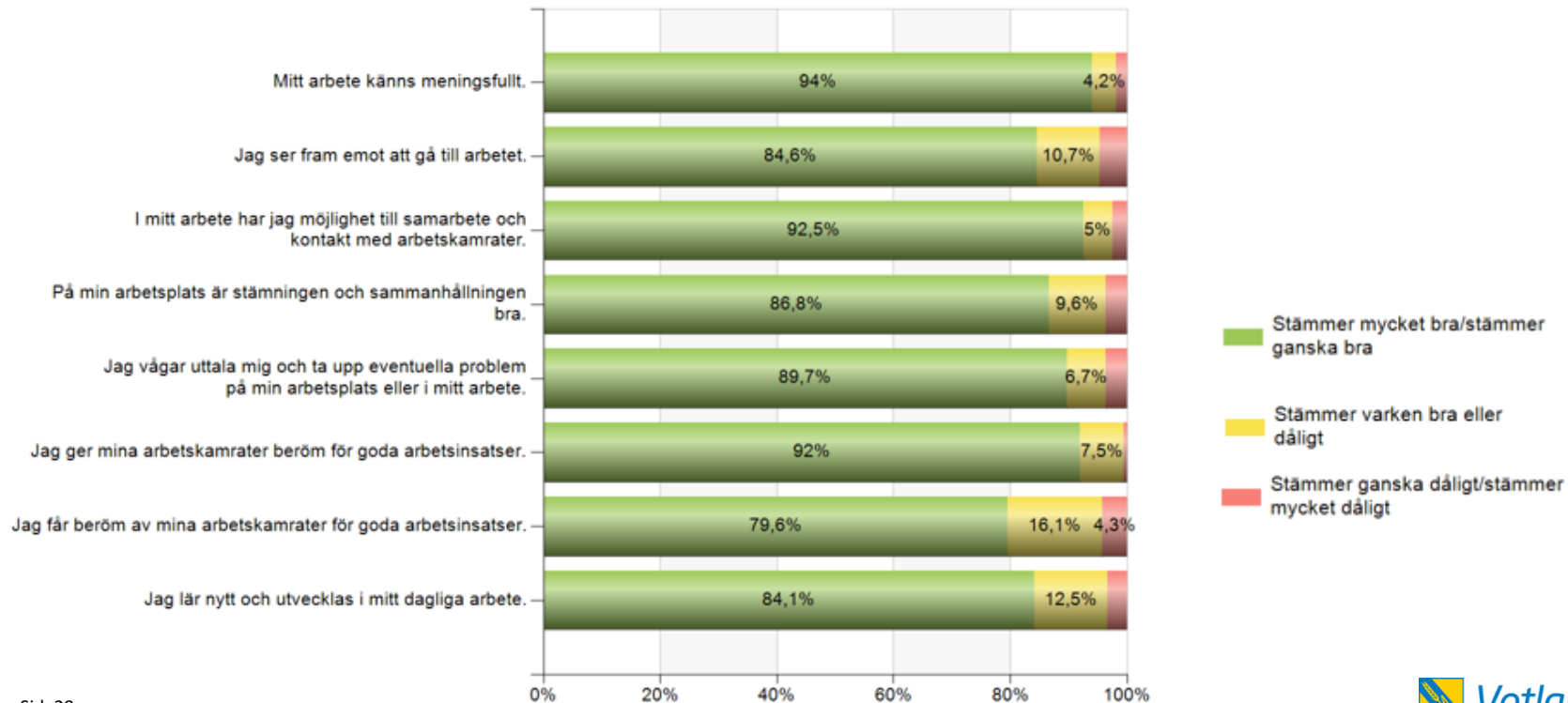
Medarbetarskap

Med medarbetarskap menas hur medarbetaren tar ansvar för och hanterar sin relation till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna, chefen och arbetskamraterna. Området medarbetarskap är det område som har högst medelvärde, vilket är 4,34. Kvinnor och män har nästan samma medelvärde i området: 4,34 för kvinnor och 4,35 för män.

I Vetlanda kommun har vi meningsfulla arbeten som gör skillnad, våra medarbetare känner stolthet och arbetsglädje. Detta återspeglas i resultaten där nästan 85% ser fram emot att gå till arbetet och 94% upplever sig ha ett meningsfullt arbete.

Hela 84% menar att de utvecklas och lär nytt i sitt arbete. Glädjande nog gäller det medarbetare oavsett anställningstid. I Vetlanda kommun ska det kännas bra att vara viktig! I det arbetet är alla våra kompetenta, engagerade och ansvarstagande medarbetare helt ovärderliga.

Medarbetarskap



Arbetet framåt

Medarbetarundersökningen ger indikationer på medarbetarens upplevelser den dagen de svarade på enkäten. Det viktiga arbetet sker när chefen och medarbetarna har en dialog kring svaren, vad svaren står för och tillsammans gör prioriteringar av förbättringsområden. Inför arbetsgruppens analys och prioriteringar behöver chefen fundera på eventuella organisationsförändringar, var i grupprocessen gruppen är, mediebilder etc. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet!

På Vinna finns ett stödmaterial som kan användas vid återkoppling och processen med att lyfta fram styrkor och göra en prioritering av förbättringsområden. Det är obligatoriskt att varje chef tar fram en aktuell handlingsplan för förbättringsarbetet och ta fram arbetsmiljömål. Kom ihåg att även lyfta det ni är duktiga på!

Tack för er medverkan, tillsammans gör vi kommunen bättre!

