

Medarbetarundersökning 2019



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: 83,4% vilket är en ökning mot de senaste åren.

Trivselseindex 4,13 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Trivselseindex är det totala medelvärdet.

Medarbetarundersökningen visar en positiv trend där sju av tio medarbetare svarar att de anser att Vetlanda kommun är en god arbetsgivare. Det 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 trivselseindex, vilket gör det till vårt tydligaste förbättringsområde vilket 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.

- Var tredje medarbetare svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress
- Var femte medarbetare svarar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom normal arbetstid

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
- 83% av våra medarbetare ser fram emot att gå till arbetet

I Vetlanda kommun ska det kännas bra att vara viktig!

Bakgrund och syfte

Medarbetarundersökningen omarbetades år 2018 för att möta förändrade krav på uppföljning och handlingsplaner. Föregående års resultat redovisas som en jämförelse med årets resultat, där det är möjligt.

Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet och likabehandlingsarbetet.

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 genomfördes under perioden 18 september till 8 oktober 2019, via enkätverktyget Esmaker.

Enkäten är utskickad via e-post till 2 619 medarbetare inom Vetlanda kommun. För att få delta i undersökningen måste medarbetaren ha arbetat på sin arbetsplats i minst tre månader. Fyra påminnelser skickades ut. Uppnådd svarsfrekvens totalt i undersökningen var 83,4%. Detta är en ökning jämfört med de tre 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 sammanslagen rapport en nivå upp. 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. Kontakta i så fall HR-avdelningen för detta samt hjälp med tolkning.

Bakgrundsfrågan kön har från och med år 2018 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 frågan om man arbetar heltid eller deltid.






Trivselseindex – totalt medelvärde

Medarbetarundersökningens totala medelvärde visar hur väl vi som arbetar i Vetlanda kommun trivs på vår arbetsplats och utgör alltså kommunens trivselseindex. I år ligger trivselseindex på höga 4,13 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Detta är en svag ökning mot förra året, då trivselseindex var 4,1. Eftersom medarbetarundersökningen omarbetades förra året, är det svårt att jämföra trivselseindex mot undersökningarna tidigare. Trenden är dock att det totala medelvärdet har stigit sedan år 2013 då det var 3,88.

Det finns en viss skillnad mellan trivselseindex utifrån kön (föregående års resultat inom parentes): trivselseindex för män är 4,21 (4,17) och för kvinnor 4,11 (4,08).



4,13

-  Stämmer mycket bra
-  Stämmer ganska bra
-  Stämmer varken bra eller dåligt
-  Stämmer ganska dåligt
-  Stämmer mycket dåligt

Frågeområden

Frågorna i enkäten är indelade i fem olika områden:

- Hälsa
- Likabehandling
- Kvalitet
- Ledarskap
- Medarbetarskap

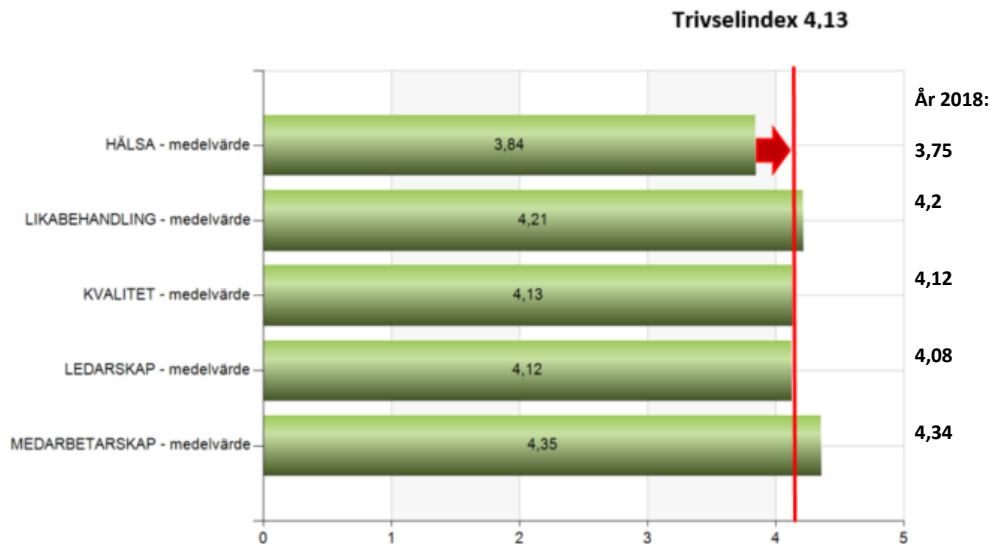
Medelvärde är baserat på svarsalternativen som har viktats efter den femgradiga skala som även ligger till grund för trivselindex.

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 längst ifrån trivselindex i flera år, och därför ett återkommande förbättringsområde som vi behöver arbeta med för att våra medarbetare ska må väl. Det har dock skett förbättringar inom området sedan förra året, vilket är glädjande att se.



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.

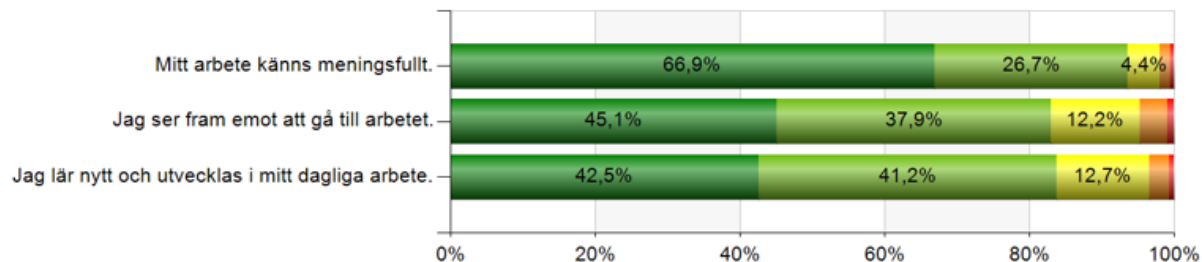
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Motivation	Alla kommuner	79	79	80	80	81	78	79
	Vetlanda	77	78	80	-	80	84	84
Ledarskap	Alla kommuner	77	77	77	78	79	79	79
	Vetlanda	75	76	79	-	80	83	84
Styrning	Alla kommuner	78	79	79	79	80	78	79
	Vetlanda	77	79	79	-	79	82	83
HME	Alla kommuner	78	78	79	79	80	79	79
	Vetlanda	76	78	79	-	80	83	83

Tabellen visar index för de kommuner som rapporterat in sina värden fram till och med 2019-11-13 samt Vetlanda kommuns värden.

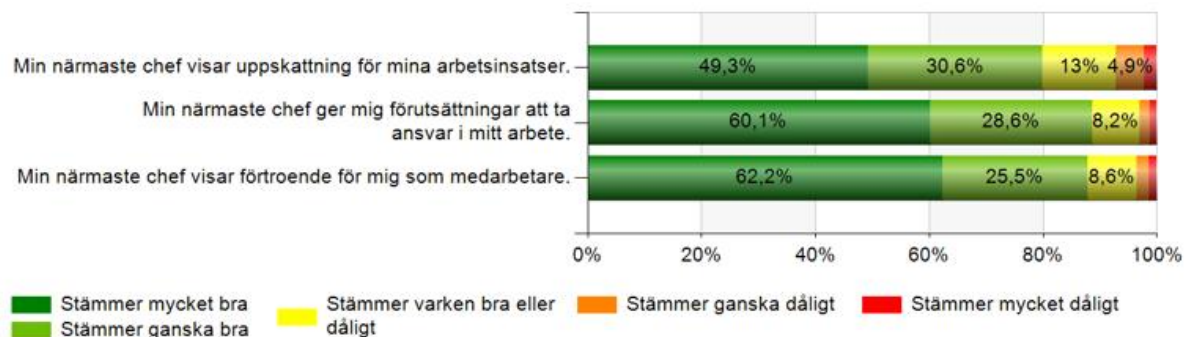
Hållbart medarbetarengagemang – HME

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

HME - Motivation

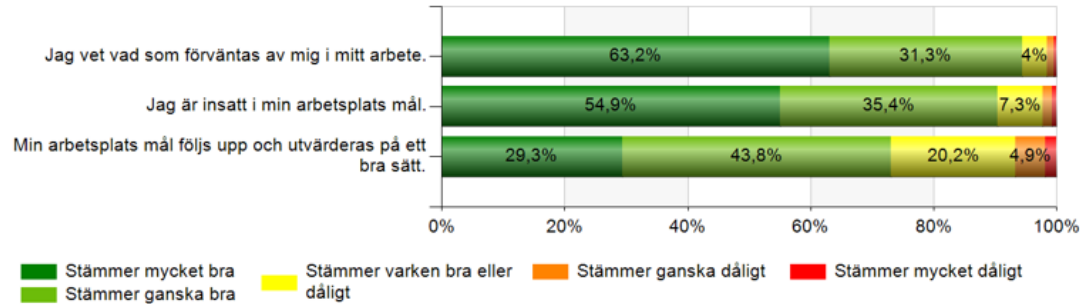


HME - Ledarskap



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
Motivation	84	83	84
Ledarskap	84	86	84
Styrning	84	80	83
HME	84	83	83

Arbetat aktivt med resultatet

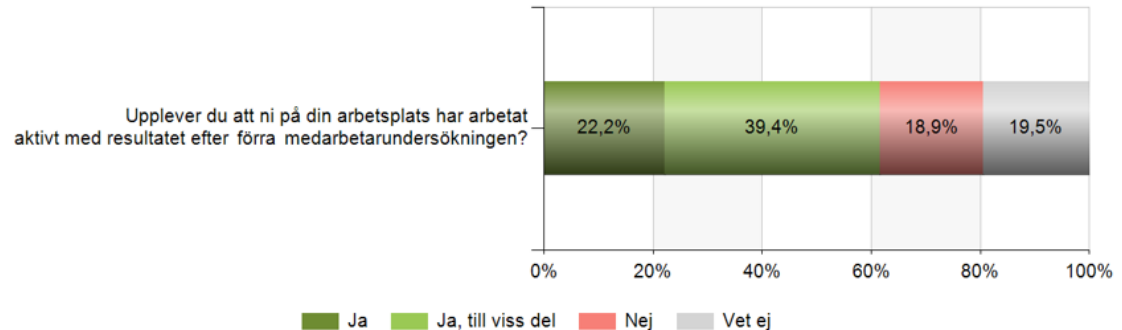
Det här är en bakgrundsfråga vars resultat har en tydlig koppling till trivselindex och andel positiva svar i de flesta frågor. Detta illustreras i tabellen nedan.

Trivselindex för svar på frågan angående Arbetat aktivt med resultatet

	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej
Trivselindex	4,48	4,18	3,7	4,05

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. En liknande trend finns inom flera frågor på området Kvalitet.

Trenden de senaste åren visar att allt fler medarbetare upplever att man arbetat aktivt med resultatet efter förra medarbetarundersökningen. För två år sedan var det 52% som svarade jakande på frågan, och nu är det nästan 62%.



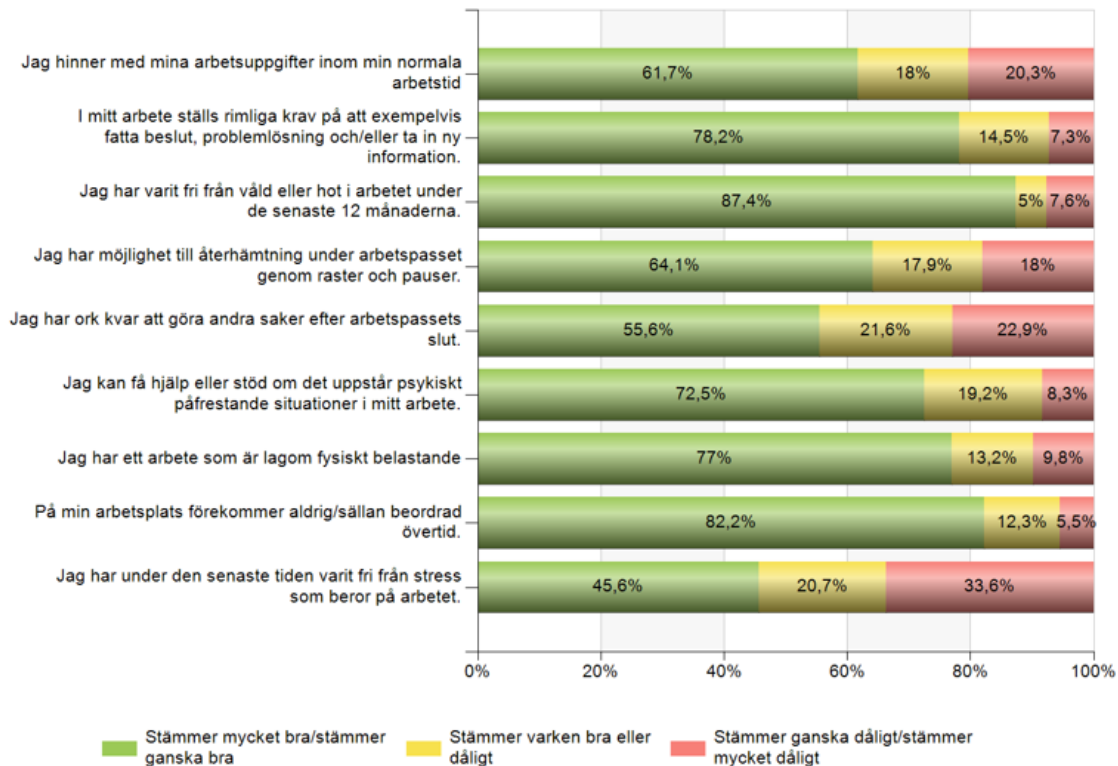
Hälsa

Området Hälsa är utan tvekan vårt tydligaste förbättringsområde totalt sett, men visar en positiv trend de senaste åren. 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 3,84. Kvinnornas medelvärde i detta område är 3,8 och männens medelvärde är 4,01.

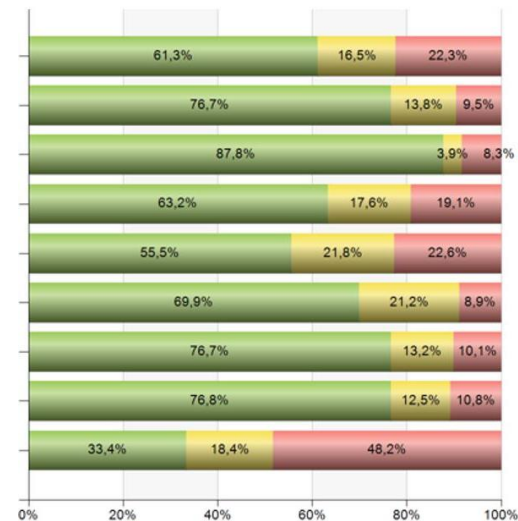
- Nästan var femte medarbetare svarar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. För kvinnor är andelen 22% och för män 15%. Detta är högt, men trots allt en minskning mot föregående år.
- Förra året svarade nästan hälften av medarbetarna att de upplevt arbetsrelaterad stress. I årets undersökning svarade var tredje medarbetare att de upplevt arbetsrelaterad stress. Det är bra att andelen minskat, men det är fortfarande allt för många. Både kvinnor och män drabbas: andelen kvinnor är 36% och män 26%.
- Drygt hälften av medarbetarna svarar att de har ork kvar att göra något annat när arbetspasset är slut. Bland kvinnorna är det 52% som svarar positivt på denna fråga och bland männen är det 68% som upplever att de har ork kvar att göra något annat när arbetspasset är slut.

Glädjande är att det finns en tydlig koppling som visar 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 62% har ork kvar efter arbetspassets slut medan bland de som inte arbetat aktivt med resultatet, har endast 42% ork kvar efter arbetspassets slut.

Hälsa



2018



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 och blir bättre.

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 diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling oavsett resultat.

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 4,21. Kvinnors medelvärde inom området är 4,17 och motsvarande medelvärde för männen är 4,39.

Likabehandling

Kränkande särbehandling

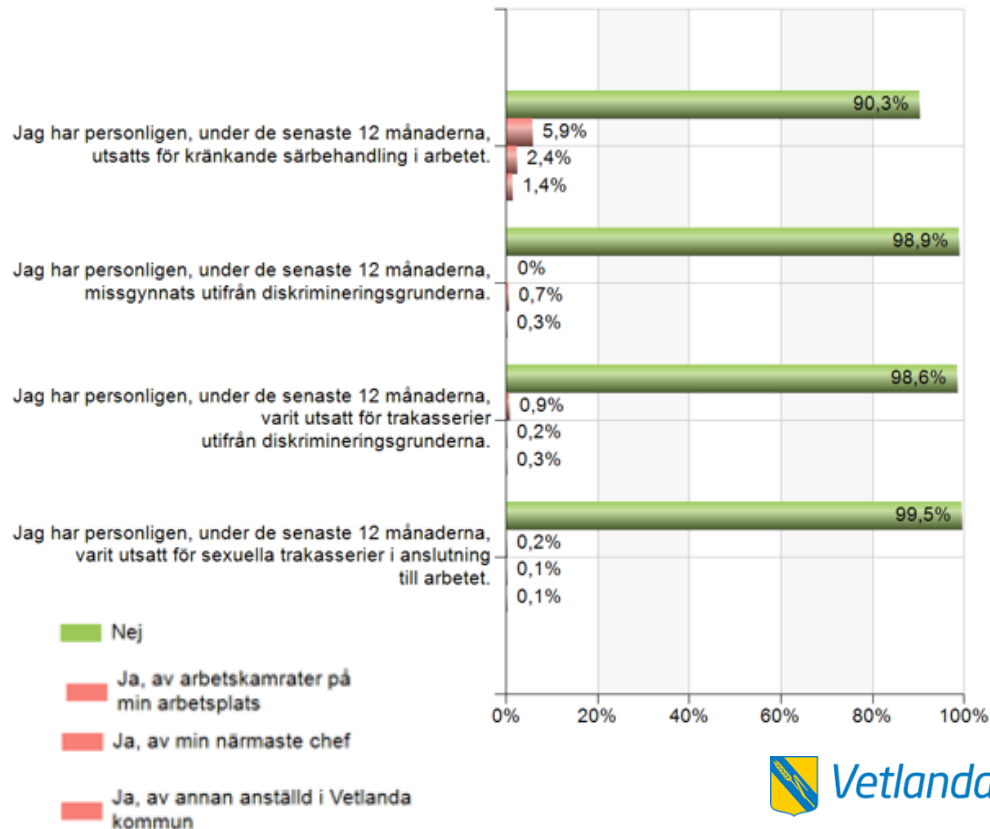
Med kränkande särbehandling menas att du har blivit förnedrad, har utsletits ur gemenskapen eller behandlats annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om att andra förolämpat dig, kommit med oönskade skämt eller kommentarer, undanhållit viktig information, försvårat ditt arbete, omotiverat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

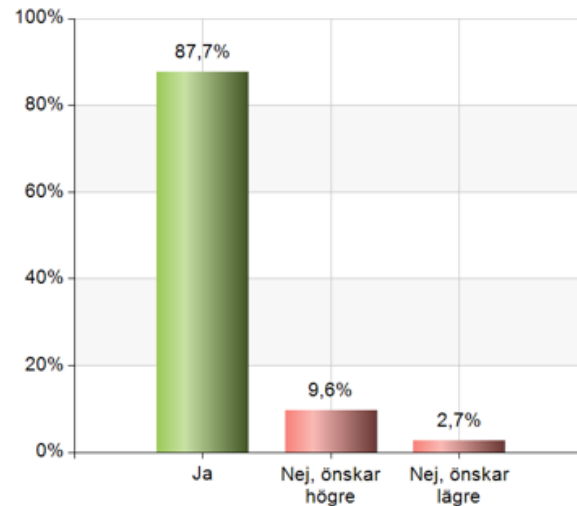
Även ålder spelar in: var femte person som är 29 år eller yngre, vill ha högre sysselsättningsgrad, medan i övriga åldersgrupper är det färre än var tionde.

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

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

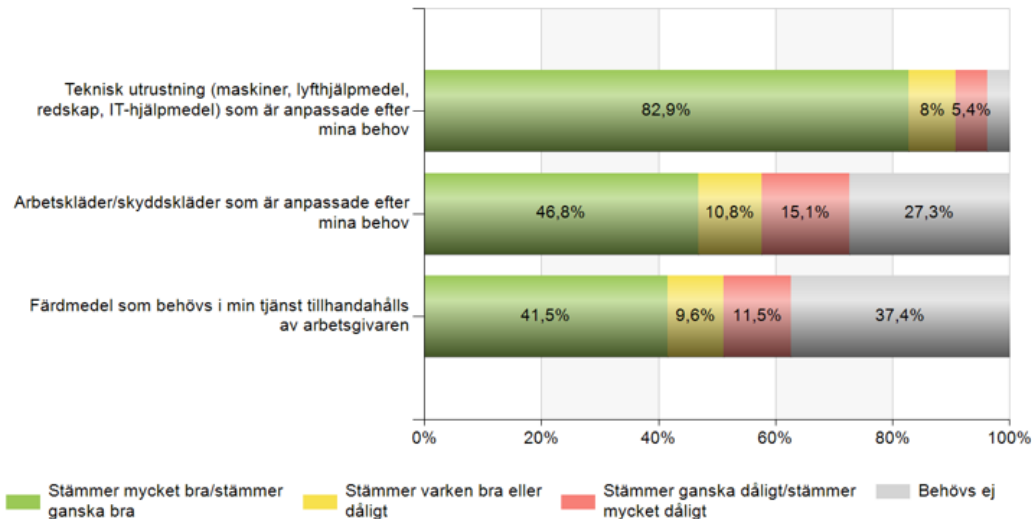
Andel i procent	KLF	KoF	Soc	Tek	Nj E	BU	VO	MoB	WB	Total
Ja	89,4	89,3	93,8	87,9	92	92,6	79	100	78,6	87,7
Nej, önskar högre	10,1	10,7	2,5	4	3,5	4,7	18,8	0	21,4	9,6
Nej, önskar lägre	0,5	0	3,8	8,1	4,4	2,7	2,2	0	0	2,7

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: 43% 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: 17% Män: 6%**

Det innebär att ungefär var tjugonde man och nästan var femte kvinna saknar anpassade arbets- eller skyddskläder.

Även på förvaltningsnivå finns en skillnad;

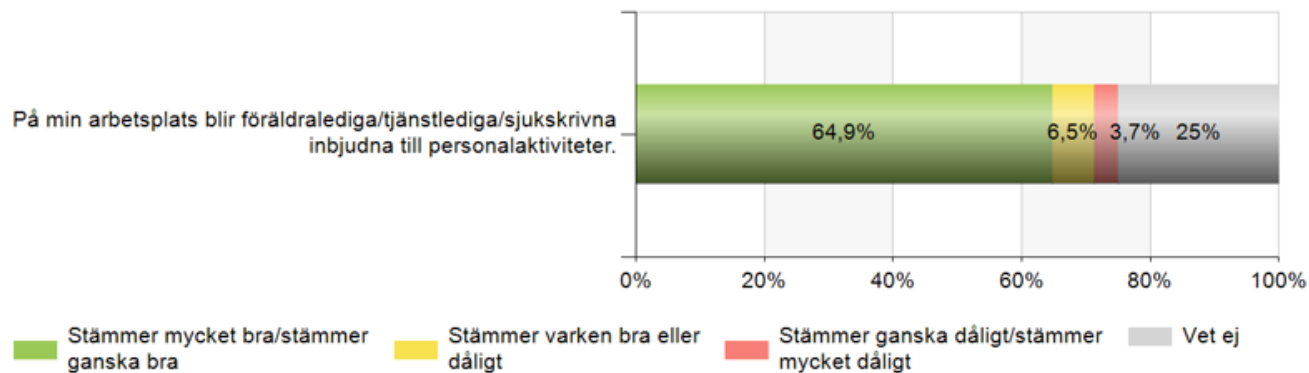
Barn- och utbildningsförvaltningen sticker ut med 22 % som svarar att de har saknat behovsanpassade arbets- eller skyddskläder vilket är högre än på övriga förvaltningar.

Färdmedel

Den förvaltning som sticker ut när det gäller svar om att arbetsgivaren inte tillhandahåller de färdmedel som behövs i tjänsten är Vård- och omsorgsförvaltningen (17,1%) vilket är högre än övriga förvaltningar.

Likabehandling

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



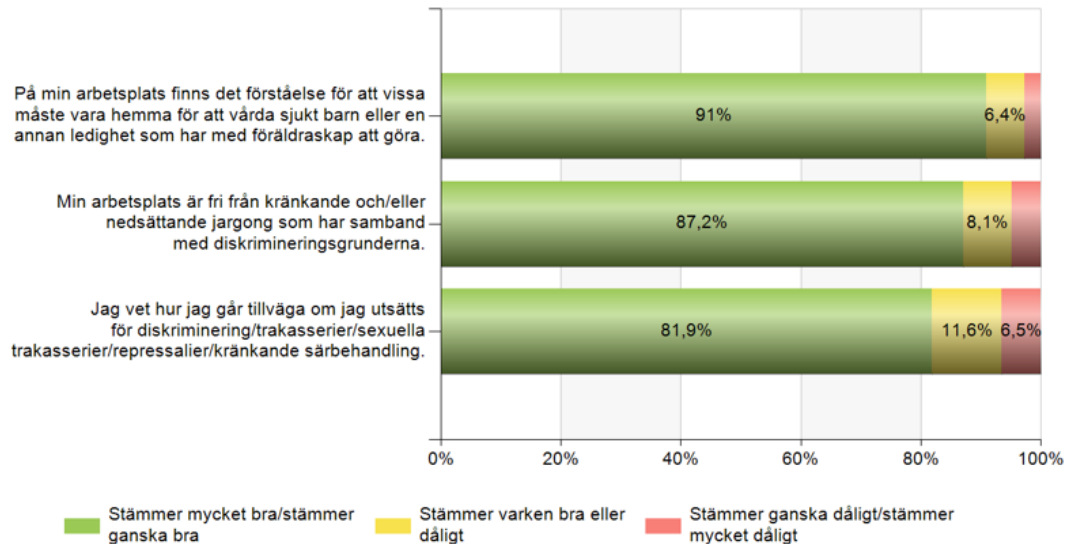
Generellt sett är vi i kommunen bra på att bjuda in föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna kollegor till personalaktiviteter.

Likabehandling

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

Medarbetarnas kunskap har ökat gällande hur de ska gå till väga om de utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Dock är fortfarande mer än var tionde medarbetare osäker på detta, vilket 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

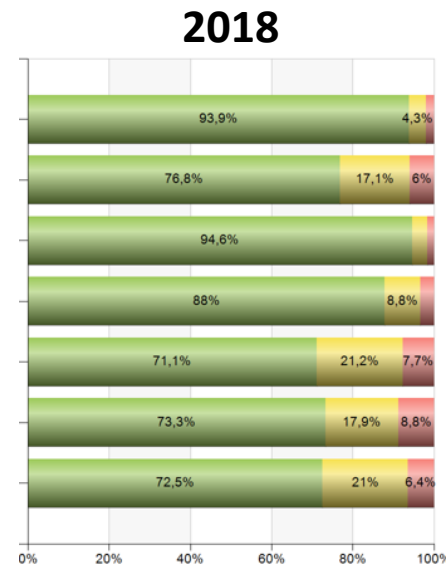
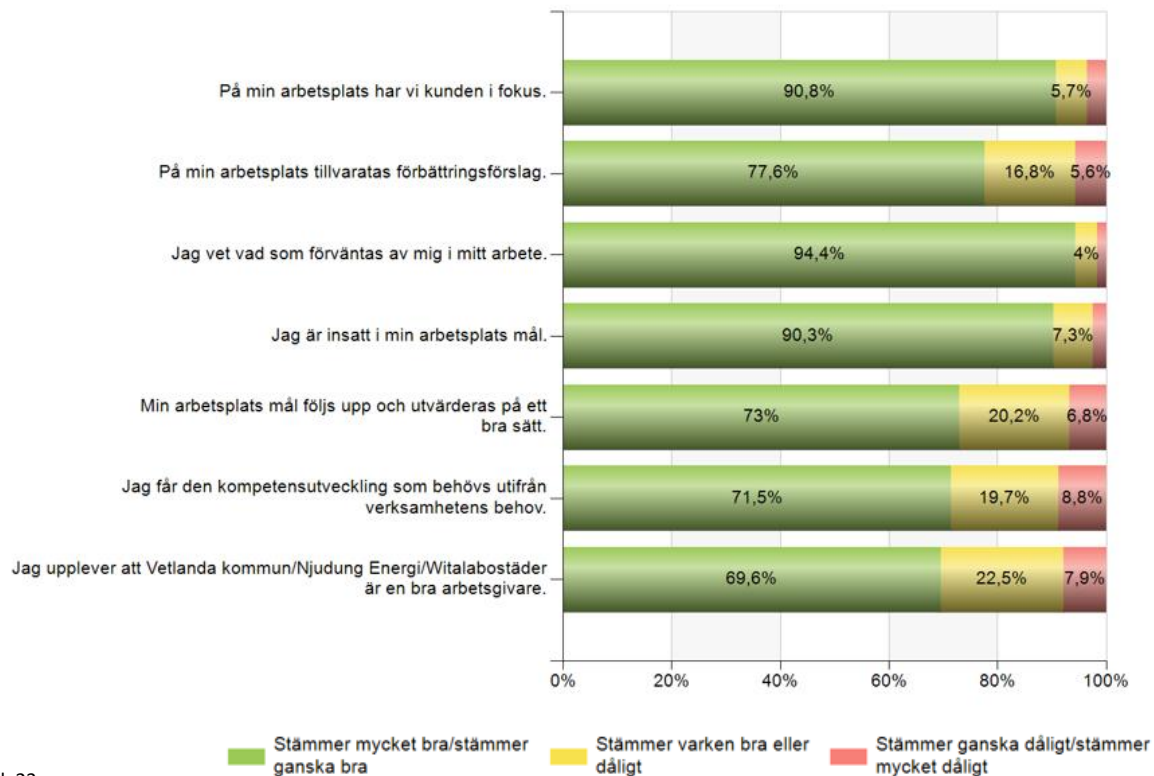
Som medarbetare i Vetlanda kommun bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att arbetet utförs professionellt och med hög kvalitet. Det är mycket glädjande att området kvalitet har generellt hög andel positiva svar. Fler än nio av tio medarbetare anser att de har kunden i fokus och vet vad som 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 4,13. Kvinnornas medelvärde inom området är 4,14 och männens motsvarande medelvärde är 4,1.

Kvalitet



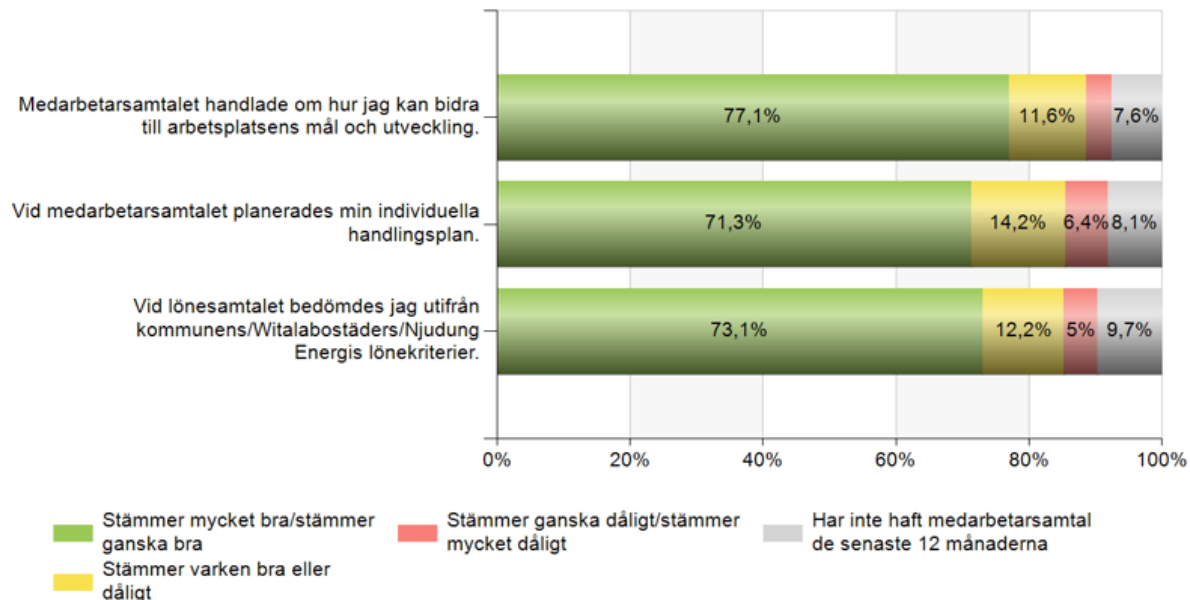
Kvalitet

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

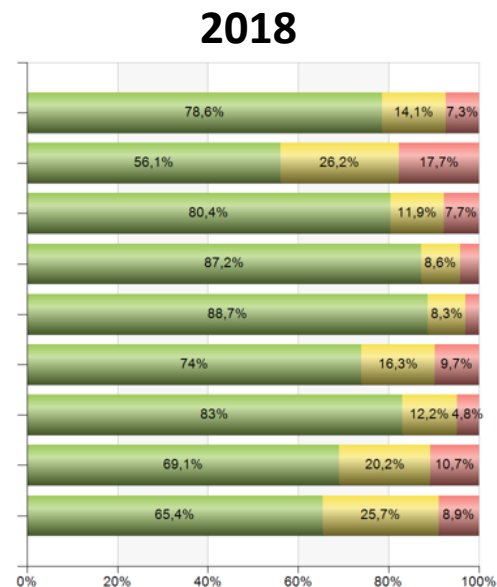
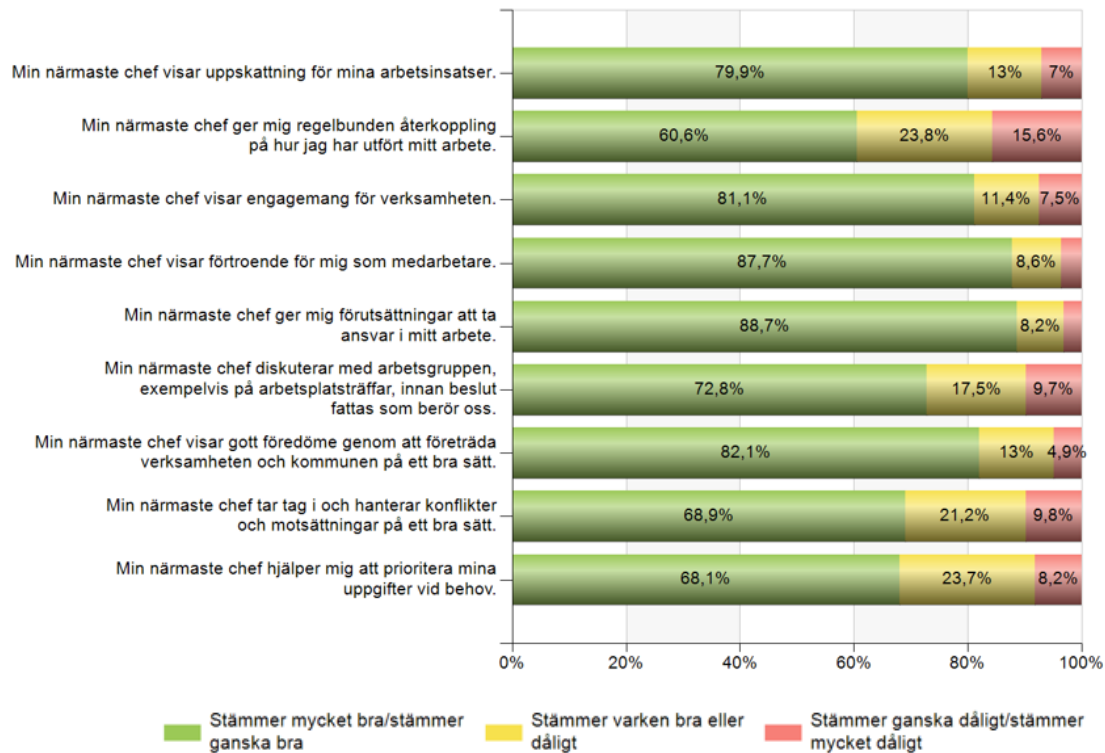
Ledarskap innebär att leda och fördela arbetet samt utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap. Ett gott medarbetarskap och ledarskap utövas av människor som vill, kan och får ta ansvar. Resultatet visar att vi har engagerade chefer som visar förtroende för sina medarbetare och ger dem förutsättningar 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 4,12. Kvinnornas medelvärde i området är 4,1 och männens medelvärde i området ledarskap är 4,2.

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



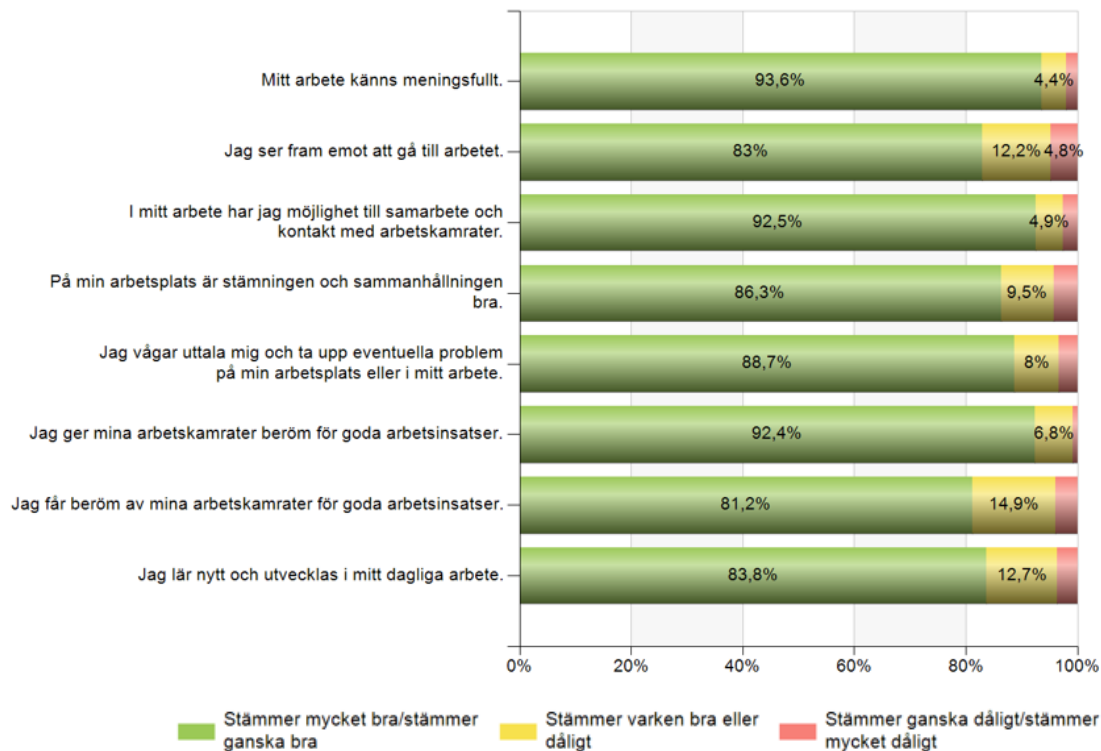
Medarbetarskap

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 4,35. Kvinnor och män har samma medelvärde i området medarbetarskap: 4,35.

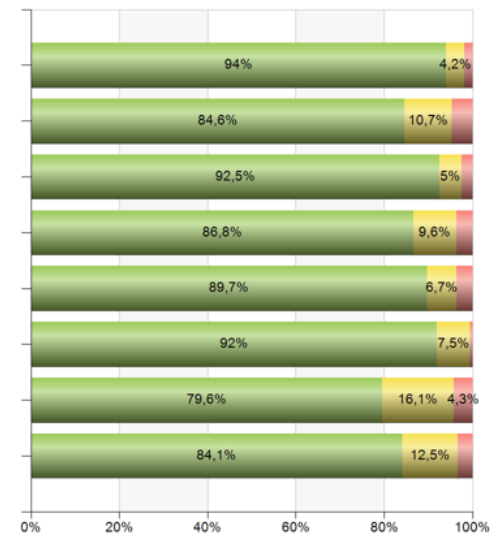
I Vetlanda kommun har vi meningsfulla arbeten som gör skillnad, våra medarbetare känner stolthet och arbetsglädje. Detta återspeglas i resultaten där 83% ser fram emot att gå till arbetet och 94% upplever sig ha ett meningsfullt arbete.

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



2018



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 lyfter fram styrkor och gör prioriteringar av förbättringsområden. Inför arbetsgruppens analys och prioriteringar behöver chefen fundera på eventuella organisationsförändringar, var i grupprocessen gruppen befinner sig, mediabilder 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 tar fram arbetsmiljömål. Kom ihåg att även lyfta det ni är duktiga på!

Tack för er medverkan, tillsammans gör vi kommunen bättre!

