

Rapport till Enköpings kommun om

Medarbetarundersökning 2019

Hela Enköpings kommun

SKOP:s arkivnummer: S6OKT19

Medarbetarundersökning

Enköpings kommun 2019

Datainsamlingsperiod

Oktober 2019.

Datainsamlingsmetod

Webb-enkät samt ett fåtal arbetsplatsenkäter.

Svarsstatistik

	Antal		Andel
	svar	i registret	svar
Hela Enköpings kommun 2017	2 408	--	--
Hela Enköpings kommun 2019	2 475	3 112	80%

Enköpings kommun använder en modell för medarbetarundersökningar som har tagits fram av IC-quality.

Modellen bygger på att undersökningens frågor är kategoriserade i nivåerna:

- Kommun
- Ledning
- Grupp
- Individ

Ansvar för utveckling av frågor om Kommun vilar på Enköping kommuns ledningsgrupp tillsammans med hela organisationen. Ansvar för frågor om Ledning vilar på närmaste chef med stöd från medarbetarna. Ansvar för frågor om Grupp vilar på hela gruppen. Ansvar för frågor om Individ vilar på medarbetarna själva tillsammans med chef.

Resultat för Ledning redovisas i separata chefsprofiler.

Dessutom innehåller undersökningen frågor om hot och våld, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. Undersökningen redovisar också Hållbart medarbetarengagemang (HME) och ambassadörsindex.

Resultaten från en medarbetarundersökning visar både sådant som fungerar bra i en organisation och sådant som fungerar dåligt.

Arbetsgruppens ansvar

I varje organisation är det medarbetarna själva som känner sin arbetssituation allra bäst.

För att driva ett förbättringsarbete är det därför viktigt att diskutera och reflektera kring resultaten i arbetsgrupperna.

Arbetsgruppens kompetens

Ofta vet medarbetarna själva vad som kan ha påverkat resultatet i en medarbetarundersökning.

När resultaten diskuteras är det viktigt att fråga sig:

- Hur har resultaten förändrats sedan förra undersökningen?
- Vad har hänt i vår arbetsgrupp som kan ha påverkat resultatet?
- Vilka områden är särskilt viktiga för oss?
- Vilka resultat har vi på viktiga områden?

Det tar tid för arbetsgruppen att arbeta med resultaten. Chefen måste avsätta tid för det och förbereda.

Nyfikenhet och förväntningar

Medarbetarundersökningen skapar förväntningar i arbetsgruppen:

- Nyfikenhet på det egna resultatet
- Förväntningar om förbättringar

Skapa delaktighet

Medarbetarna själva är oftast de som har bäst kompetens om den egna arbetssituationen. Tag vara på det genom att göra medarbetarna delaktiga i arbetet med resultaten.

Anpassa efter arbetsgruppens förutsättningar

Arbetet måste anpassas efter gruppens förutsättningar. Det kan innebära:

- Om resultaten visar på många problem – avsätt mer tid.
- Om gruppen har svårt att få tillräcklig tid vid ett tillfälle – dela upp på flera tillfällen.
- Om gruppen har svårt att själva prioritera – hjälp gruppen att prioritera genom att välja det du som chef tycker är viktigast.

Diskutera

Diskutera tillsammans i gruppen:

- Vad är viktigast att förbättra i er grupp enligt er egen uppfattning?
- Stämmer det med medarbetarundersökningens resultat?

Välj förbättringsområden

Välj ett eller ett par av de absolut viktigaste områdena att förbättra.

- Vilka är orsakerna till att ni behöver förbättra just dessa områden?
- Vad skall ni göra för att förbättra dessa områden?

Dokumentera

- Vilka förbättringsområden ni skall prioritera.
- Vad ni skall göra för att förbättra dessa områden.
- Hur ni kan se att något förbättrats.
- Vem som skall utföra olika uppgifter.
- När förbättringarna skall genomföras.

Följ upp

Har det som vi kom överens om verkligen blivit genomfört?

Resultaten från undersökningen redovisas i figurer med jämförelser internt i organisationen och med undersökningen 2017.

Frågorna - till vänster

Frågorna står längst till vänster.

Den egna gruppens svar - i mitten

Figuren i mitten visar den egna gruppens svar och hur de fördelas mellan olika svarsalternativ. Svarsalternativen redovisas under figuren.

Jämförelser med andra - till höger

Figuren till höger visar jämförelser mellan den egna gruppens svar 2019 och 2017.

Figuren till höger visar också jämförelser med grupper på högre nivåer i organisationen.

Jämförelser i spindeldiagram

Resultaten för den egna gruppen redovisas också i spindeldiagram med jämförelser med det tidigare egna resultatet.

Övergripande mått

Nöjd Medarbetar-Index (NMI)

Nöjd Medarbetar-Index (NMI) är en sammanvägning av svaren på fyra delfrågor.

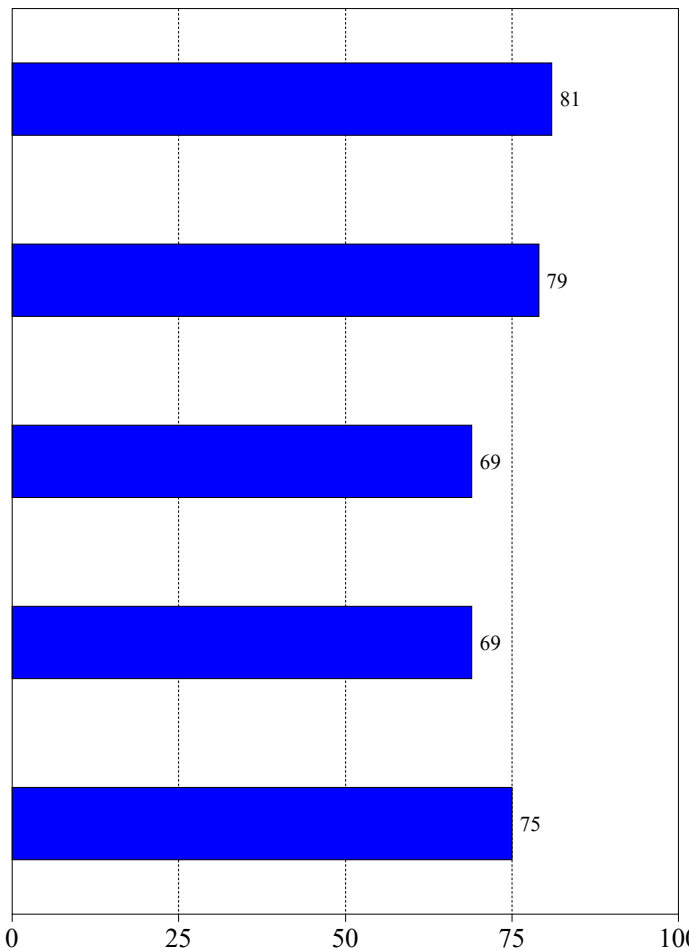
NMI och delfrågorna kan variera mellan 0 och 100 där 100 är det högsta betyget.

För medarbetarna inom Hela Enköpings kommun är det övergripande betyget i genomsnitt 75 på skalan mellan 0 och 100.

Nöjd Medarbetar-index (NMI)

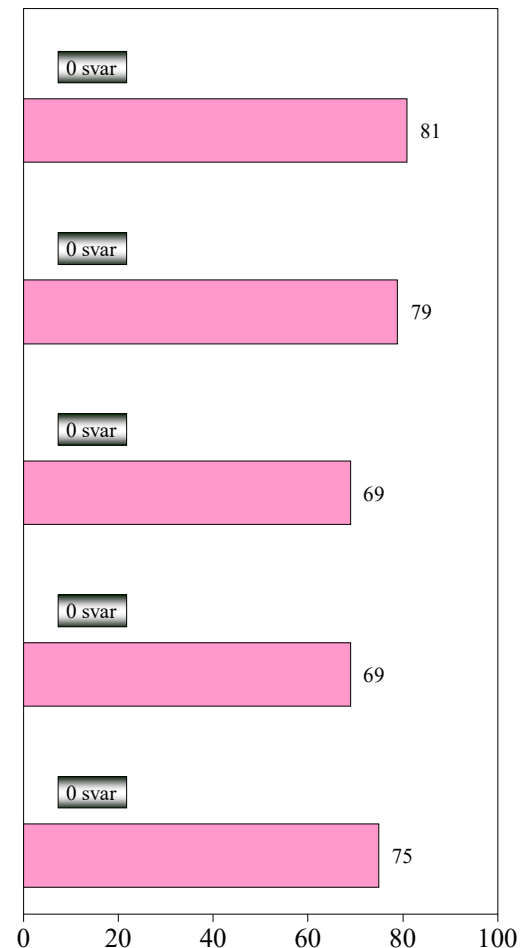
Hela Enköpings kommun

Om du tänker på ditt nuvarande arbete. Vilket övergripande betyg vill du ge det arbetet? 0=mycket dåligt 100=mycket bra

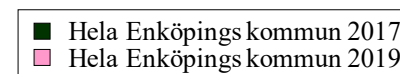


Medelbetyg skala mellan 0 och 100

Medelbetyg



Skala mellan 0 och 100



Ambassadörsindex (eNPS)

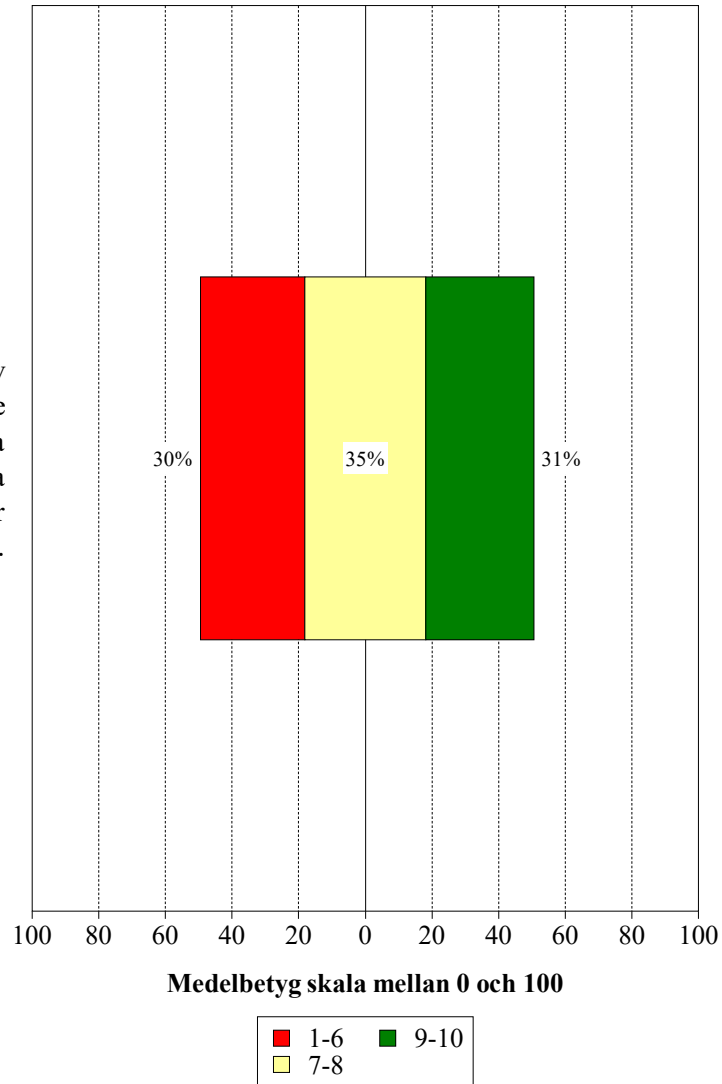
Att alla medarbetare talar väl om kommunen som arbetsgivare mäts med ambassöderindexet eNPS.

För ambassadörsindex bör man sträva efter höga värden. Ett index högre än 0 visar att det är en större andel som talar väl om kommunen som arbetsgivare än som inte gör det.

För medarbetarna inom Hela Enköpings kommun är ambassadörsindexet eNPS 1 (2017: 8).

Hela Enköpings kommun

Enköpings kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare och vi ber dig därför besvara följande fråga på en tiogradig skala. Skulle du rekommendera din arbetsplats till en bekant eller kollega? Skala mellan 1=instämmer inte alls och 10=instämmer helt.



Medarbetarna tog ställning till påståenden om hur de tycker det är att arbeta i Enköpings kommun.

De svarade på en skala mellan 1 och 8 där 1 betyder instämmer inte alls och 8 instämmer helt. Man bör sträva efter att få medelvärden så nära 100 som möjligt.

Påståendena har kategoriserats i sammanfattande index (medelvärden för Hela Enköpings kommun anges i parentes):

Kommun 68

Grupp 83

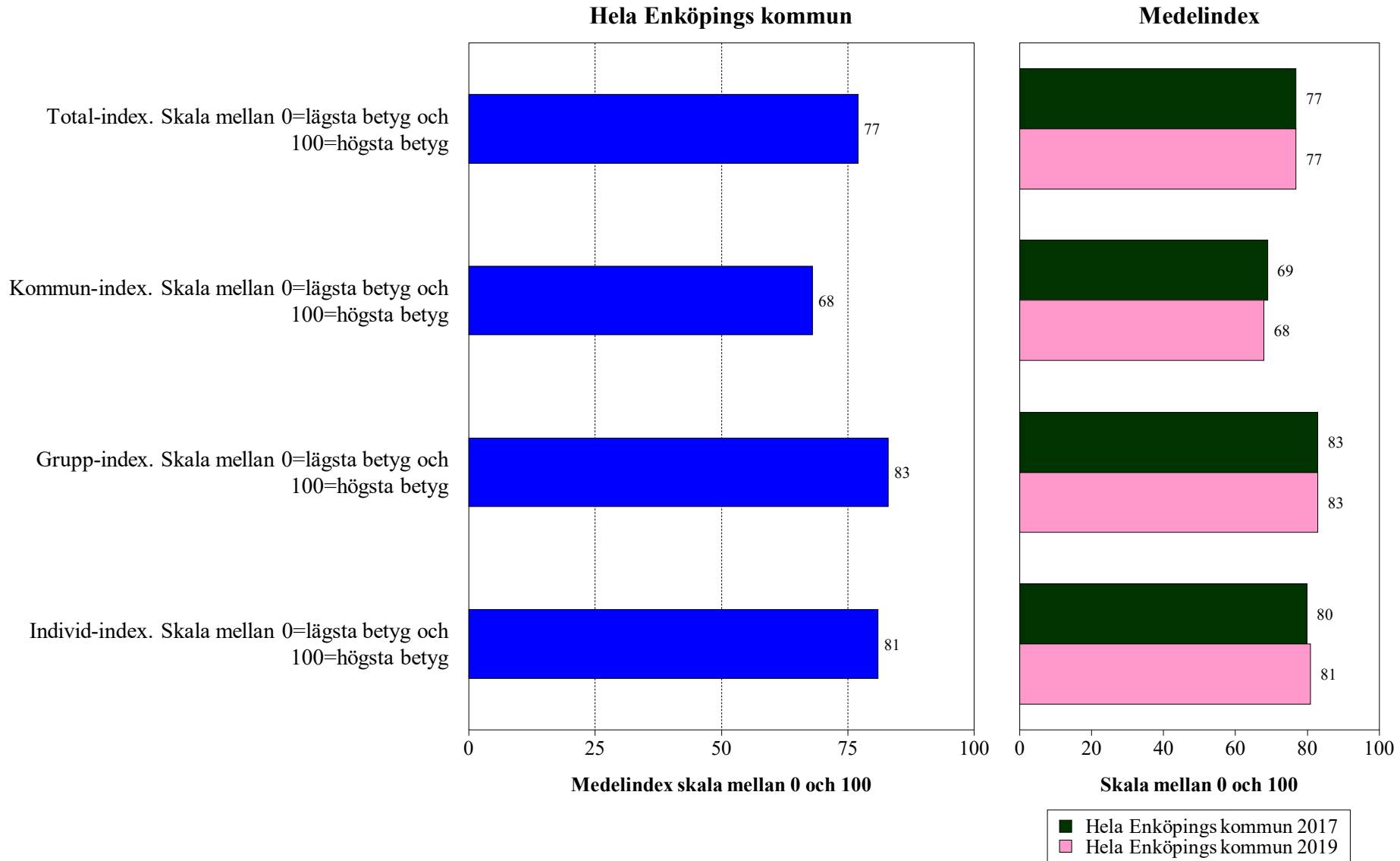
Individ 81

Påståendena sammanfattas också i ett övergripande totalindex:

Totalindex 77

Kategoriseringen bygger på den modell för medarbetarundersökningar som IC-quality har tagit fram för Enköpings kommun.

Delindex och totalindex



De olika indexen sammanfattar de fenomen som mäts av ett antal delfrågor. För att arbeta med förbättringsåtgärder är det därför väsentligt att se vilka delfrågor som ingår i ett enskilt index och hur de skiljer sig åt.

Åtta-gradig skala instämmer inte alls – instämmer helt

Samtliga påståenden mäts på en åtta-gradig skala. De är formulerade i positiv riktning. Man bör alltid sträva efter att få stora andelar som instämmer i påståendena. Det är medarbetare som har svarat med värdena 6, 7 eller 8 (gröna värden). I redovisningen ingår bara de som tagit ställning.

Medelvärden 0-100

I bilden till vänster visas medelvärden. Medelvärdet har räknats om till en skala mellan 0 och 100 där 0 är det lägsta instämmandet och hundra är det högsta.

Hela Enköpings kommun

Medelvärde

Enköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare.



Enköpings kommun arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågorna.



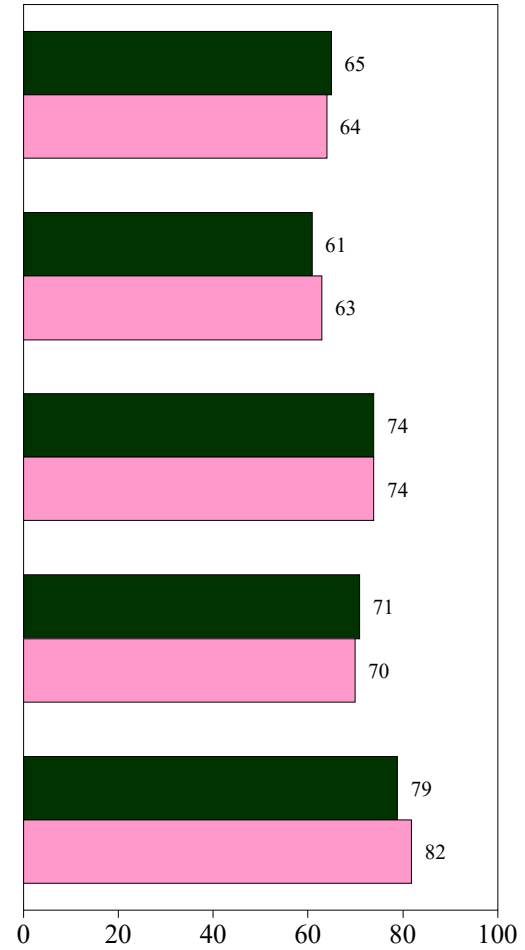
Inom Enköpings kommun är alla anställda lika viktiga, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder samt könsöverskridande identitet.



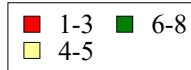
Jag är stolt över att arbeta i Enköpings kommun.



Enköpings kommun arbetar aktivt med friskvård.



Skala mellan 0 och 100



Hela Enköpings kommun

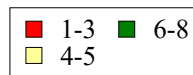
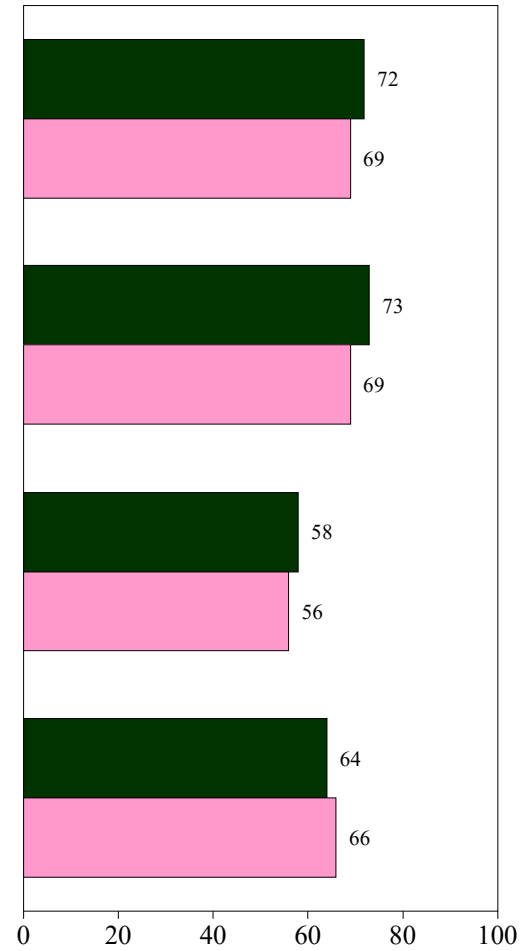
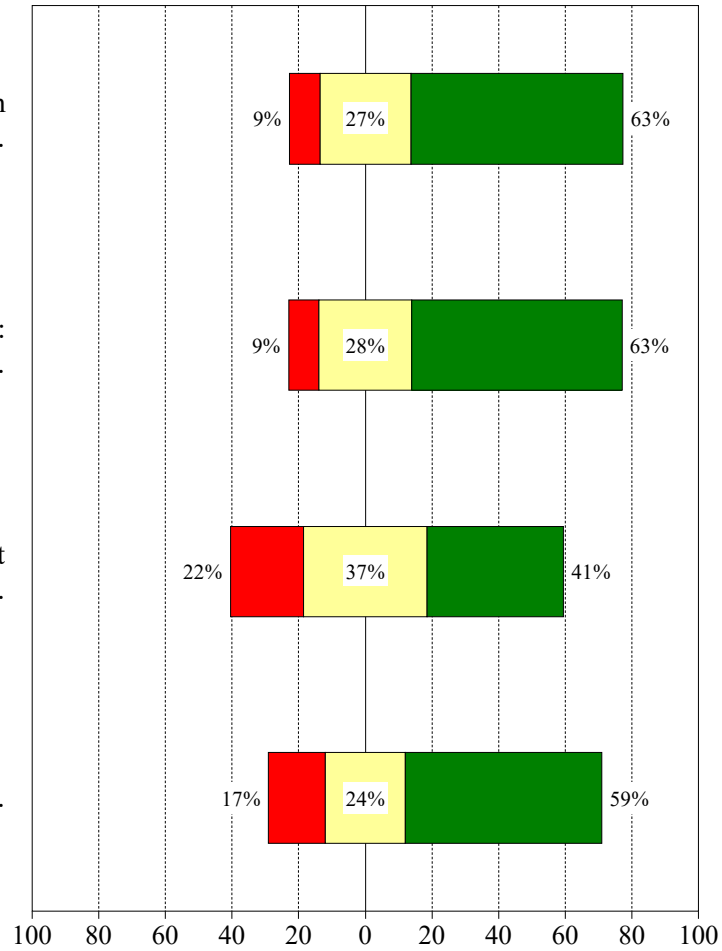
Medelvärde

Informationskanalerna inom Enköpings kommun fungerar bra, exempelvis möten och webbplatser.

Enköpings kommun arbetar efter värdegrunden: Ansvar, Service, Trygghet och Ambition.

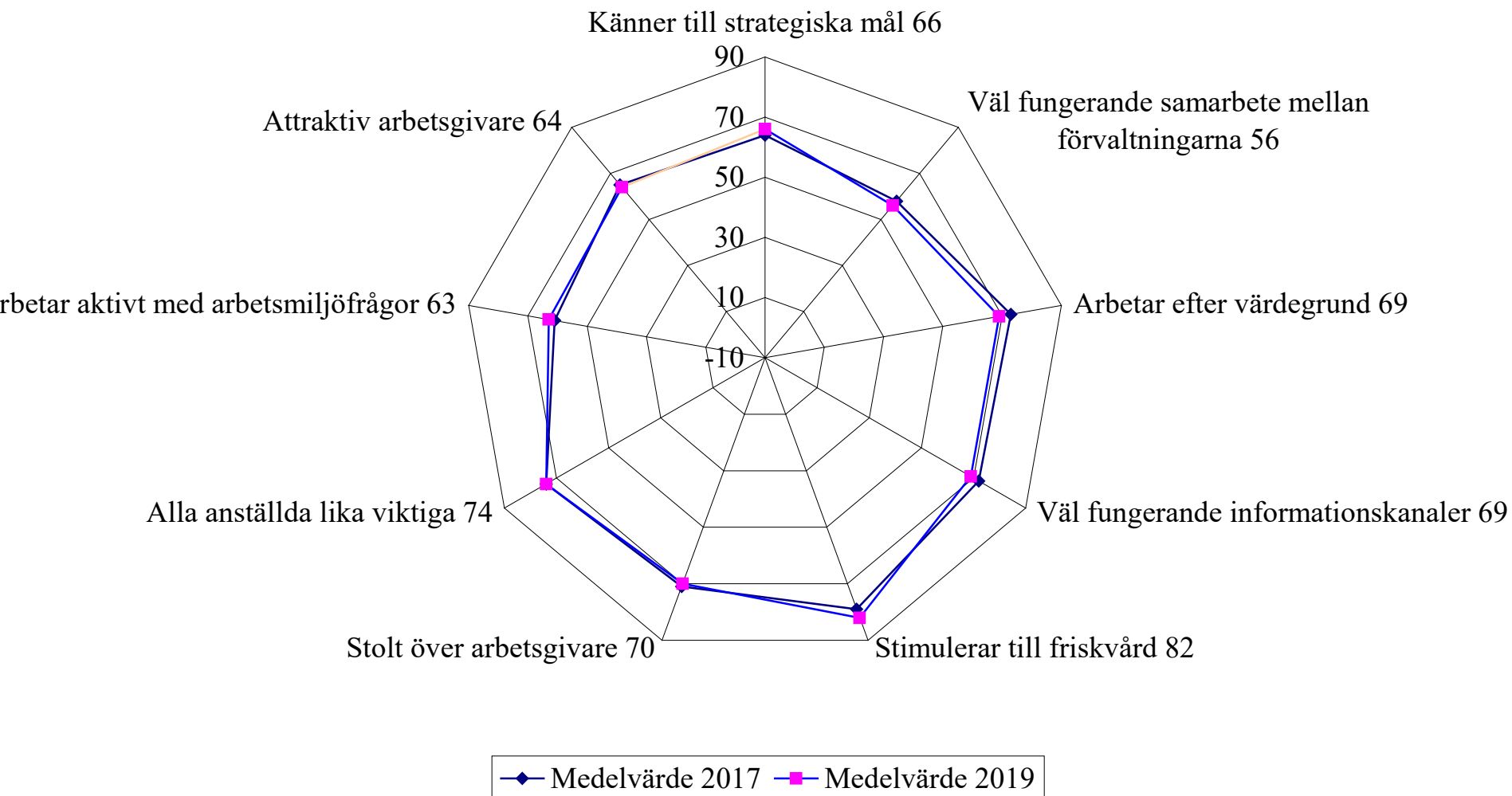
Inom Enköpings kommun fungerar samarbetet mellan förvaltningarna bra.

Jag känner till Enköpings kommuns strategiska mål.



Skala mellan 0 och 100

Frågor som ingår i Kommunindex år 2019
Skala mellan 0=lägsta betyg och 100=högsta betyg



Hela Enköpings kommun

Medelvärde



Grupp

Hela Enköpings kommun

Medelvärde

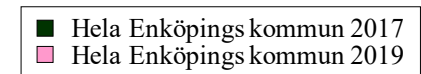
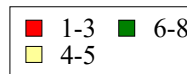
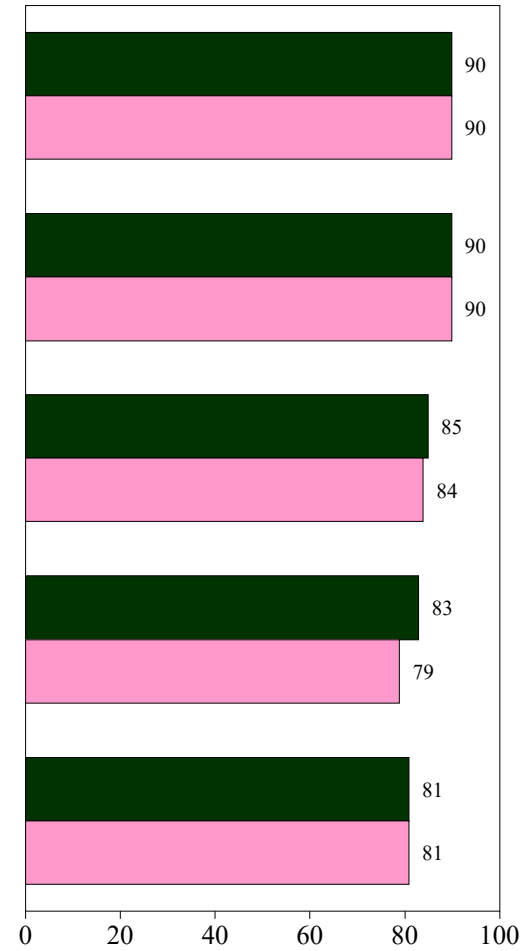
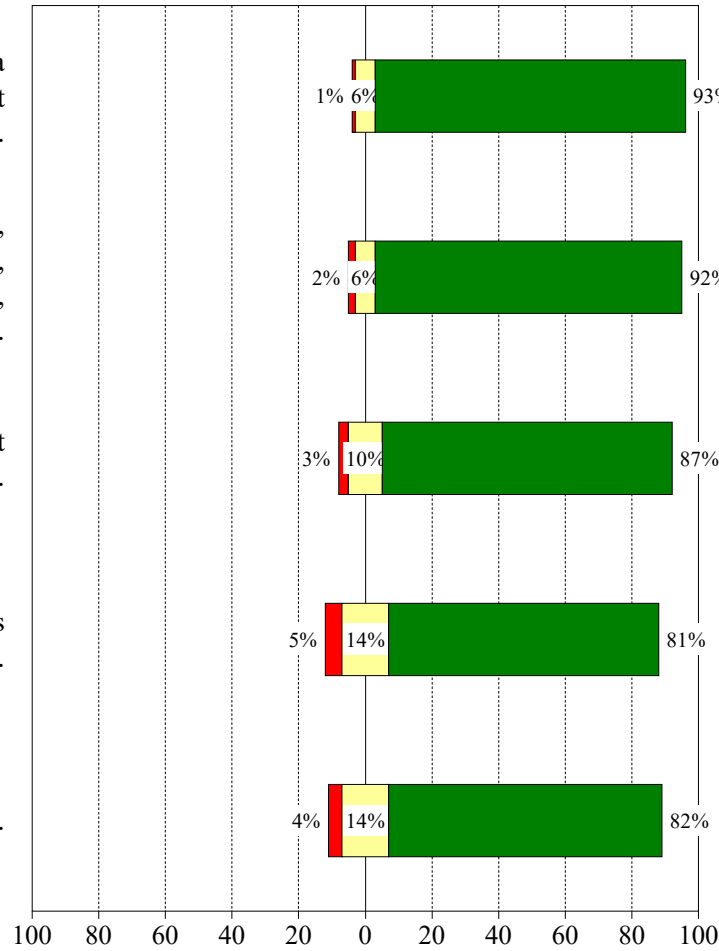
På min arbetsplats bemöter vi våra kunder/kommuninvånare/elever på ett professionellt sätt.

På min arbetsplats bemöter vi alla lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

På min arbetsplats känner vi stolthet över vårt arbetsresultat.

På min arbetsplats är vi bra på att ta tillvara andras synpunkter.

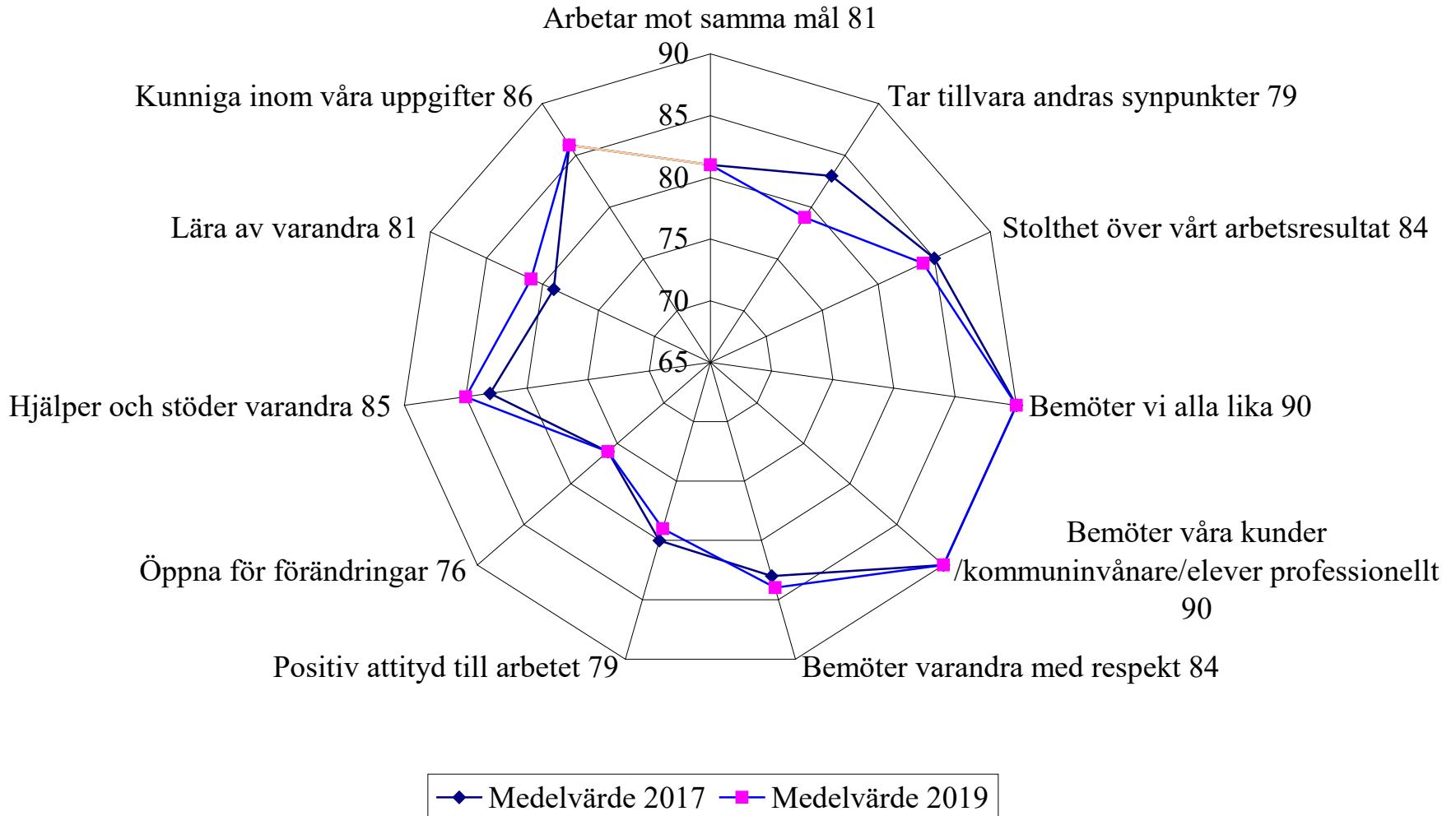
På min arbetsplats arbetar vi mot samma mål.



Skala mellan 0 och 100

Frågor som ingår i Gruppindex år 2019

Skala mellan 0=lägsta betyg och 100=högsta betyg

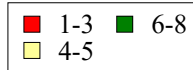


Hela Enköpings kommun

Medelvärde



Skala mellan 0 och 100



Hela Enköpings kommun

Medelvärde



Hela Enköpings kommun

Medelvärde

Jag bidrar till att förbättra arbetsmiljön på min arbetsplats.

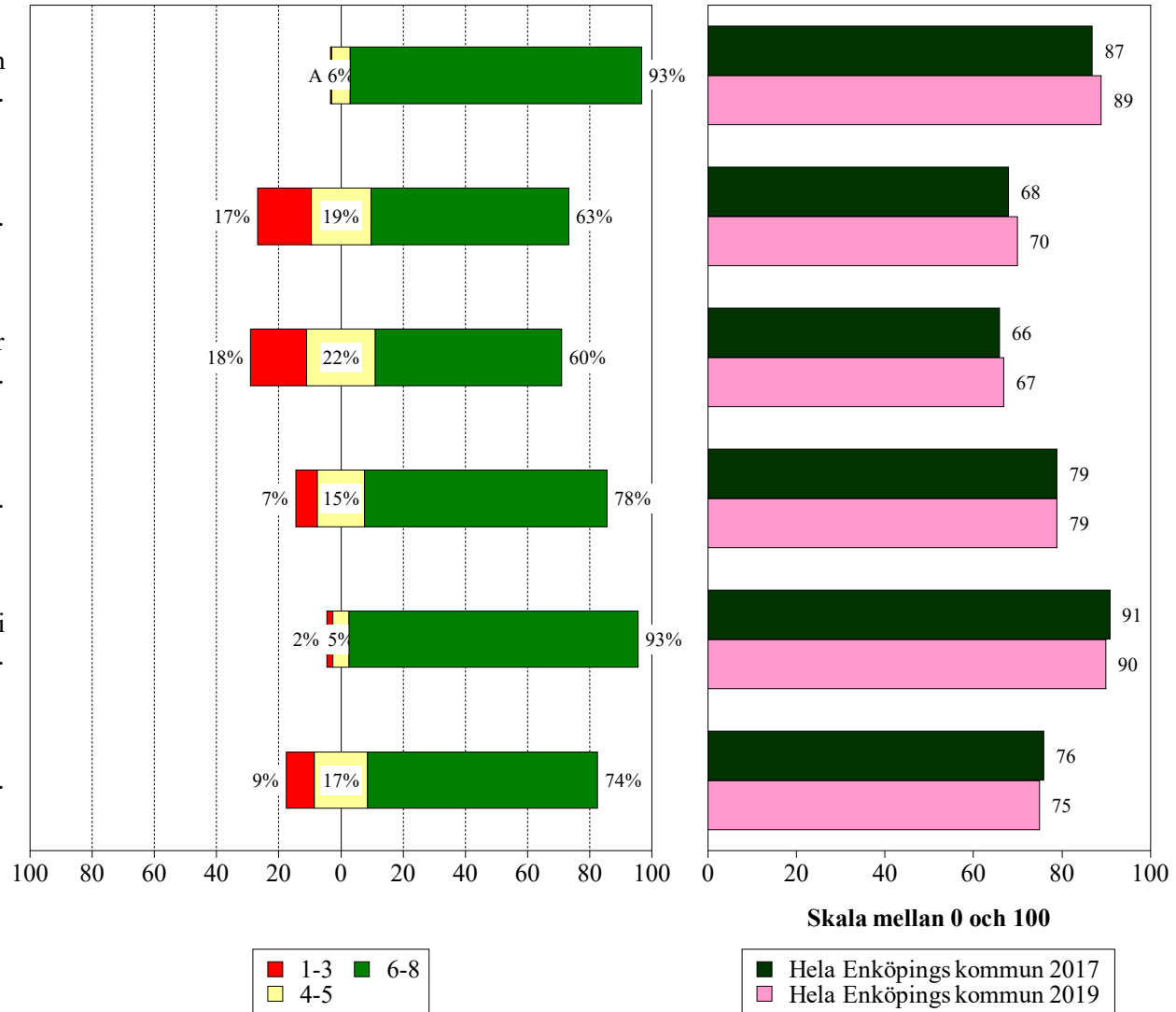
Jag har inga fysiska besvär orsakade av mitt arbete.

Jag känner att jag kan koppla av från mitt arbete när jag är ledig.

Det känns bra att gå till jobbet.

Jag känner att mina arbetsuppgifter är viktiga i förhållande till verksamhetens uppdrag.

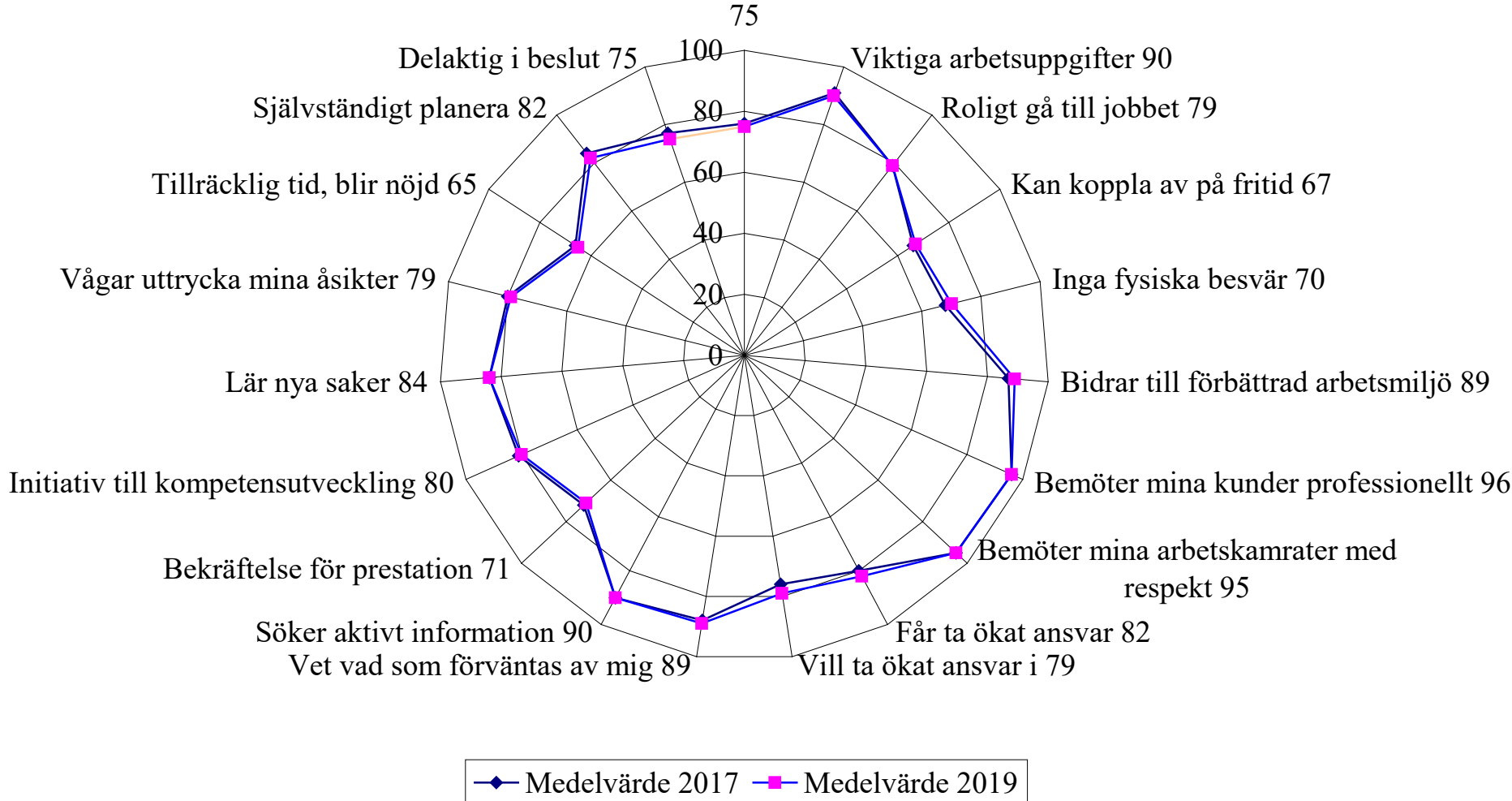
Jag är nöjd med min arbetssituation som helhet.



Frågor som ingår i Individindex år 2019

Skala mellan 0=lägsta betyg och 100=högsta betyg

Nöjd med arbetssituationen som helhet



Det finns händelser som inte bör tolereras på en arbetsplats.

Medarbetarna fick svara på frågor om

- Hot och våld
- Kränkande särbehandling
- Sexuella trakasserier
- Diskriminering

För dessa frågor gäller nolltolerans. Ingen medarbetare ska ha blivit utsatta för något av detta.

Medarbetarna fick också svara på en fråga om de vet vart de ska vända sig om de har blivit utsatta för hot, våld, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering.

För frågorna om utvecklingssamtal bör man tänka på att en del medarbetare kan vara så nyanställda att de ännu inte har hunnit ha medarbetarsamtal.

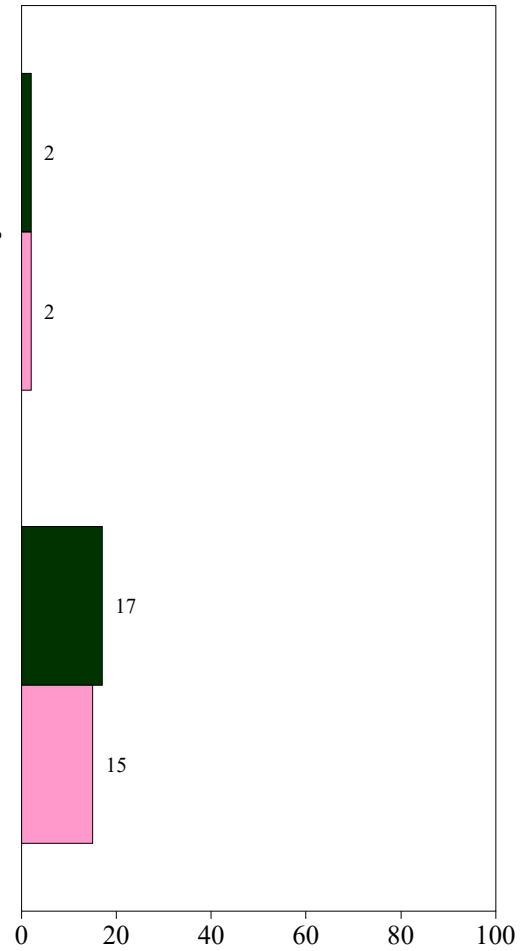
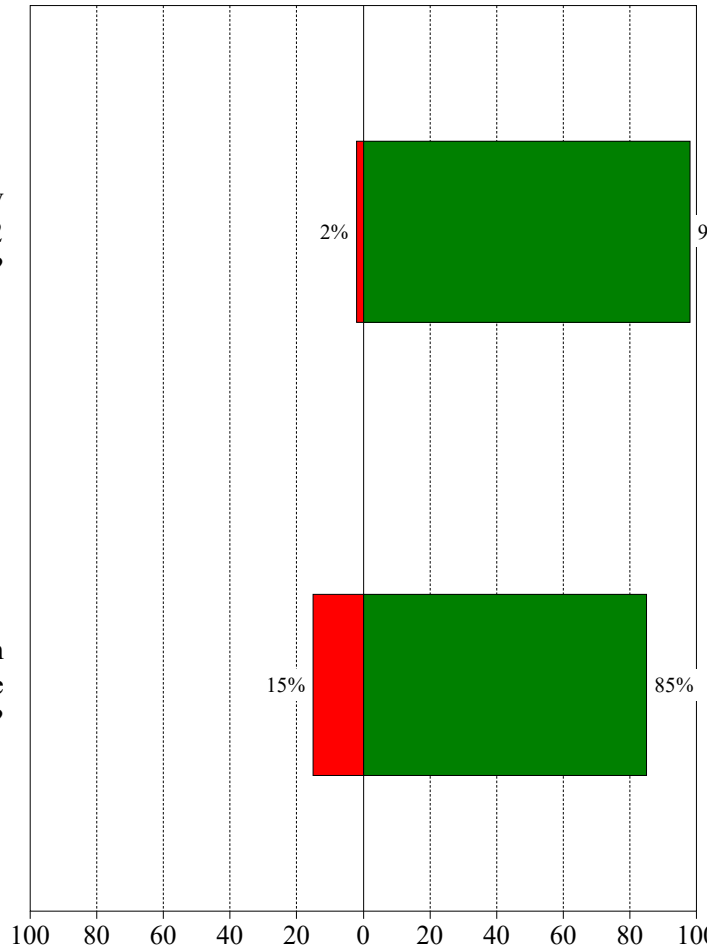
Hot och våld

Hela Enköpings kommun

Andel utsatta

Har du blivit utsatt för hot eller våld av chef/medarbetare/kollega, under de senaste 12 månaderna?

Har du blivit utsatt för hot eller våld av någon kund/kommuninvånare/elev/anhörig under de senaste 12 månaderna?

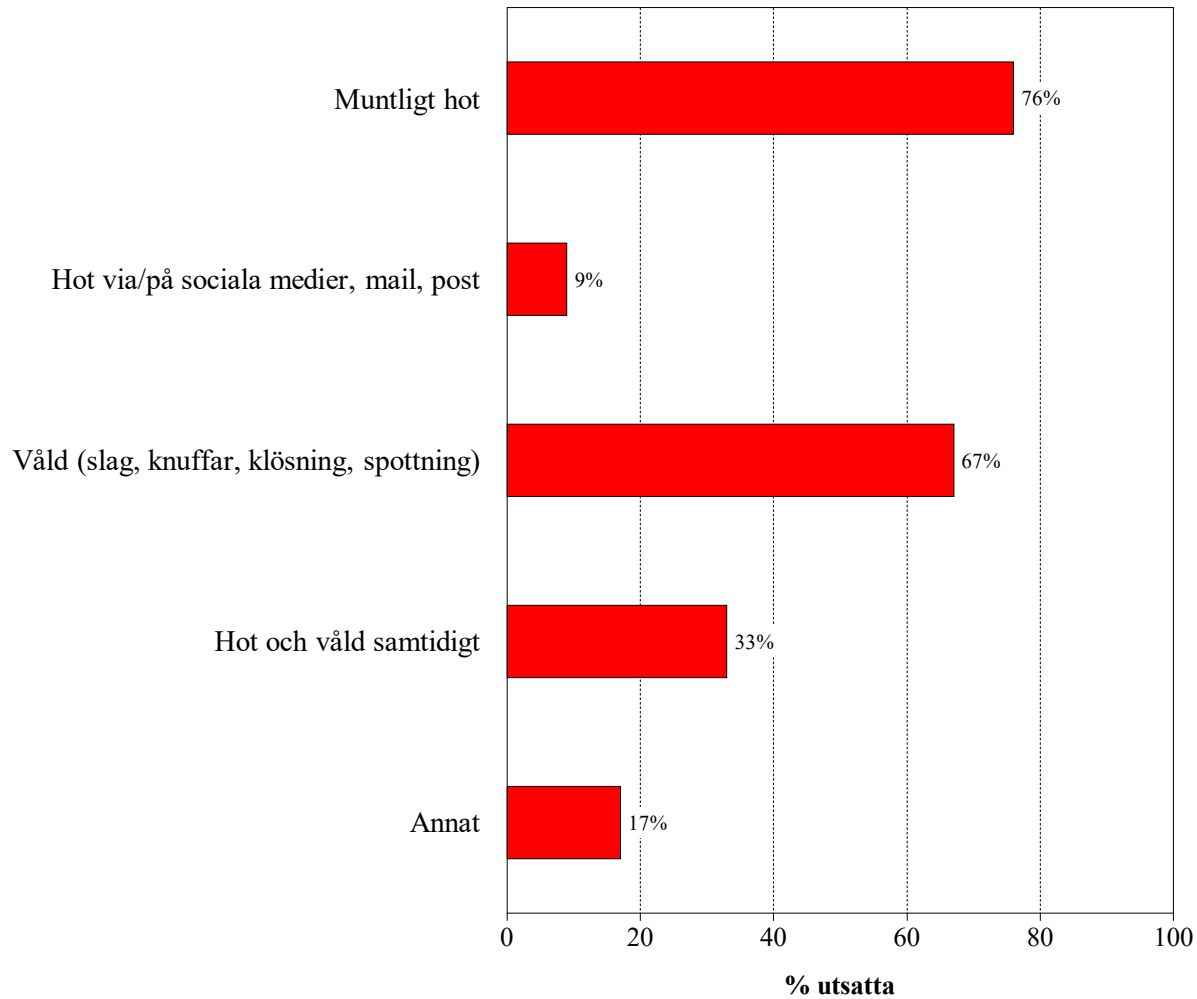


■ Ja ■ Nej

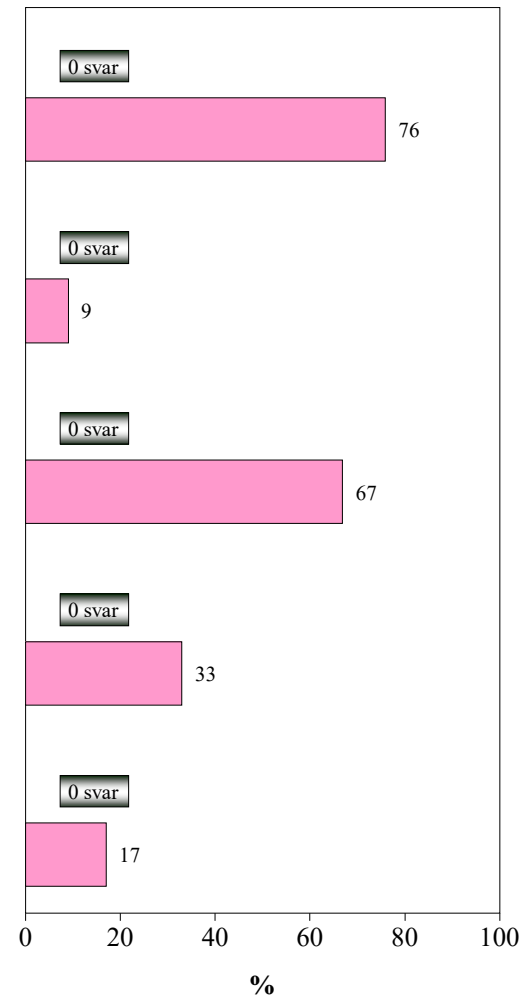
■ Hela Enköpings kommun 2017
■ Hela Enköpings kommun 2019

Hot och våld genom...

Hela Enköpings kommun



Andel utsatta



■ Hela Enköpings kommun 2017
■ Hela Enköpings kommun 2019

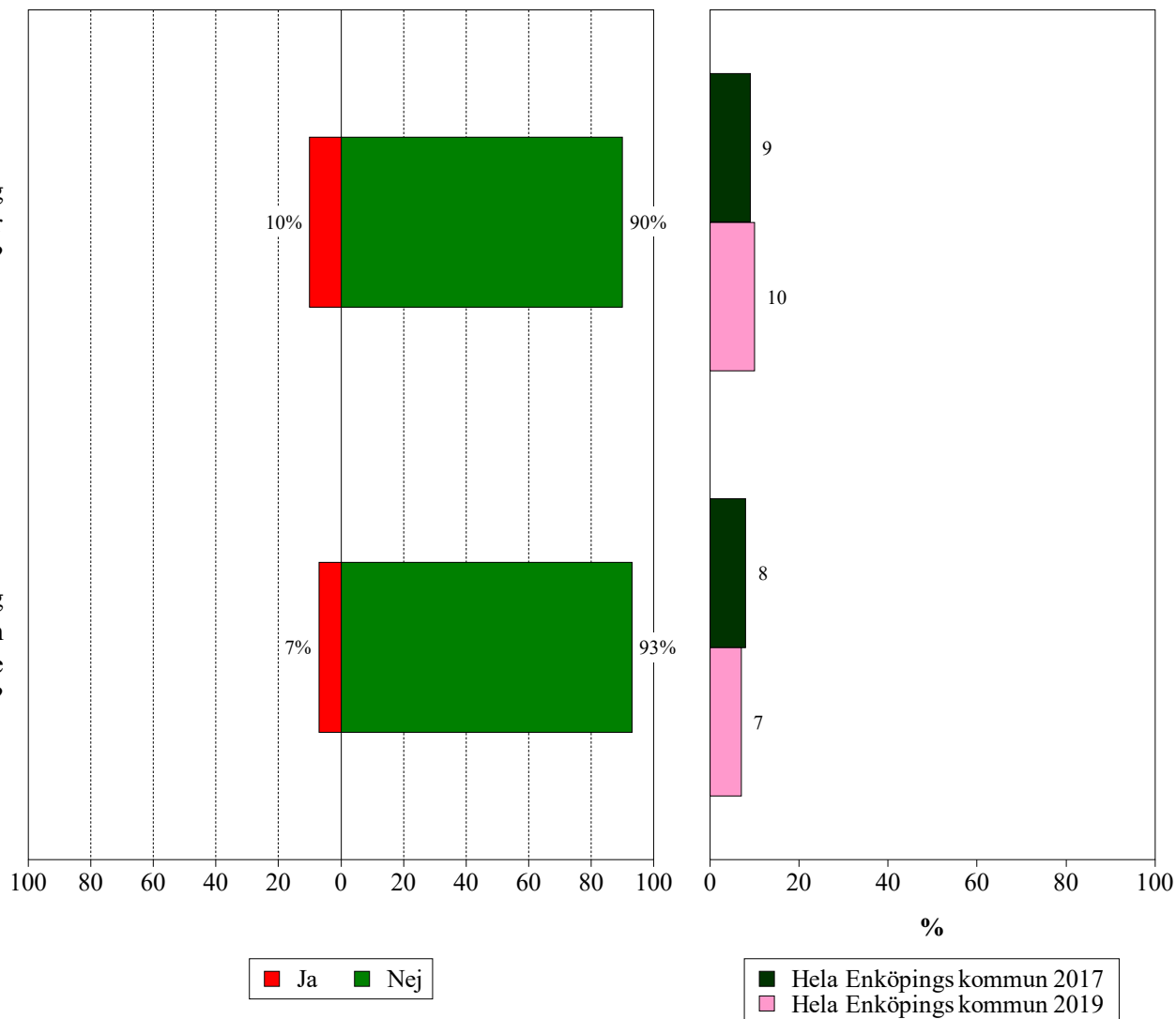
Kränkande särbehandling/mobbning

Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning av chef/medarbetare/kollega under de senaste 12 månaderna?

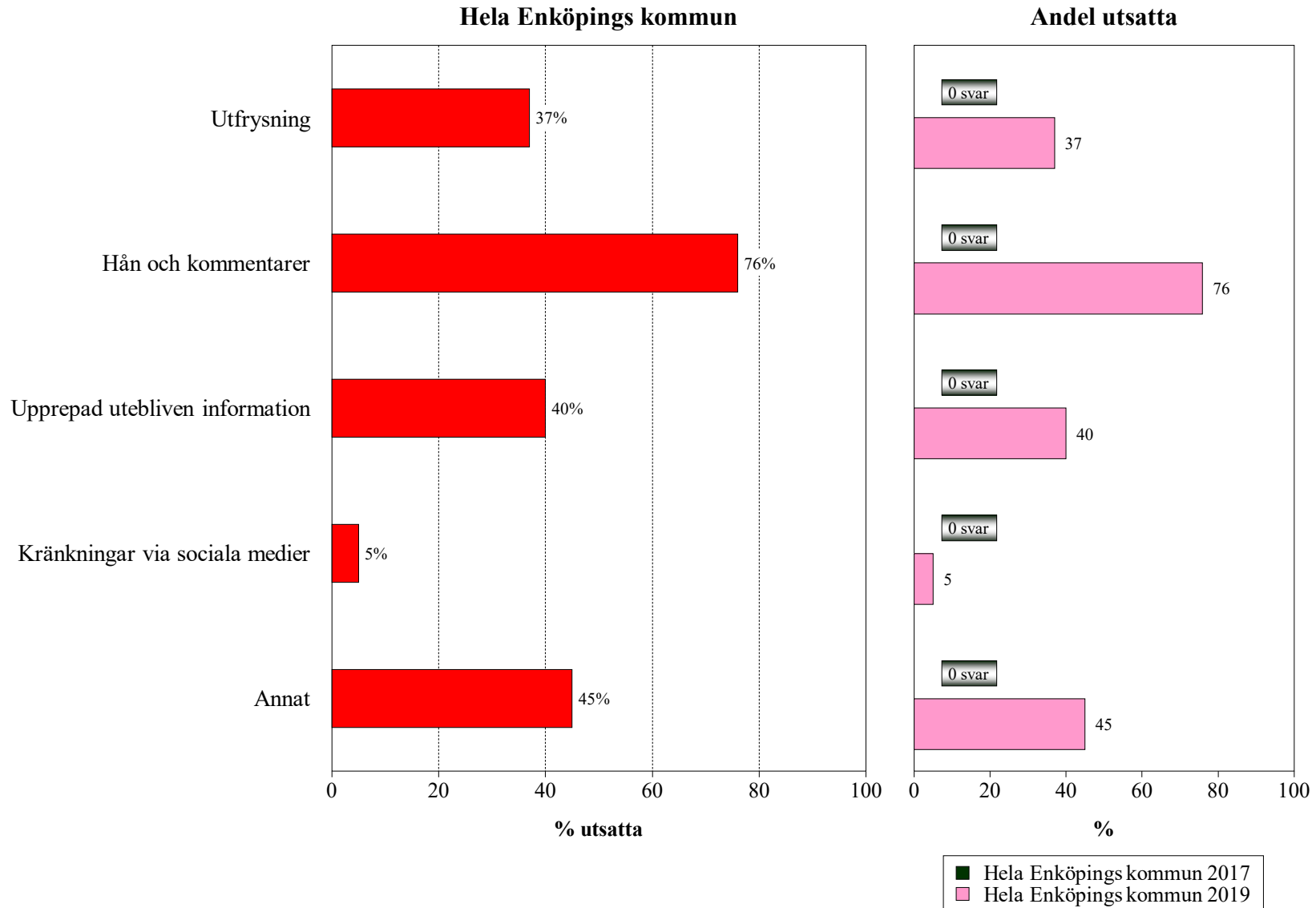
Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning av någon kund/kommuninvånare/elev/närstående under de senaste 12 månaderna?

Hela Enköpings kommun

Andel utsatta



Kränkande särbehandling/mobbning genom...



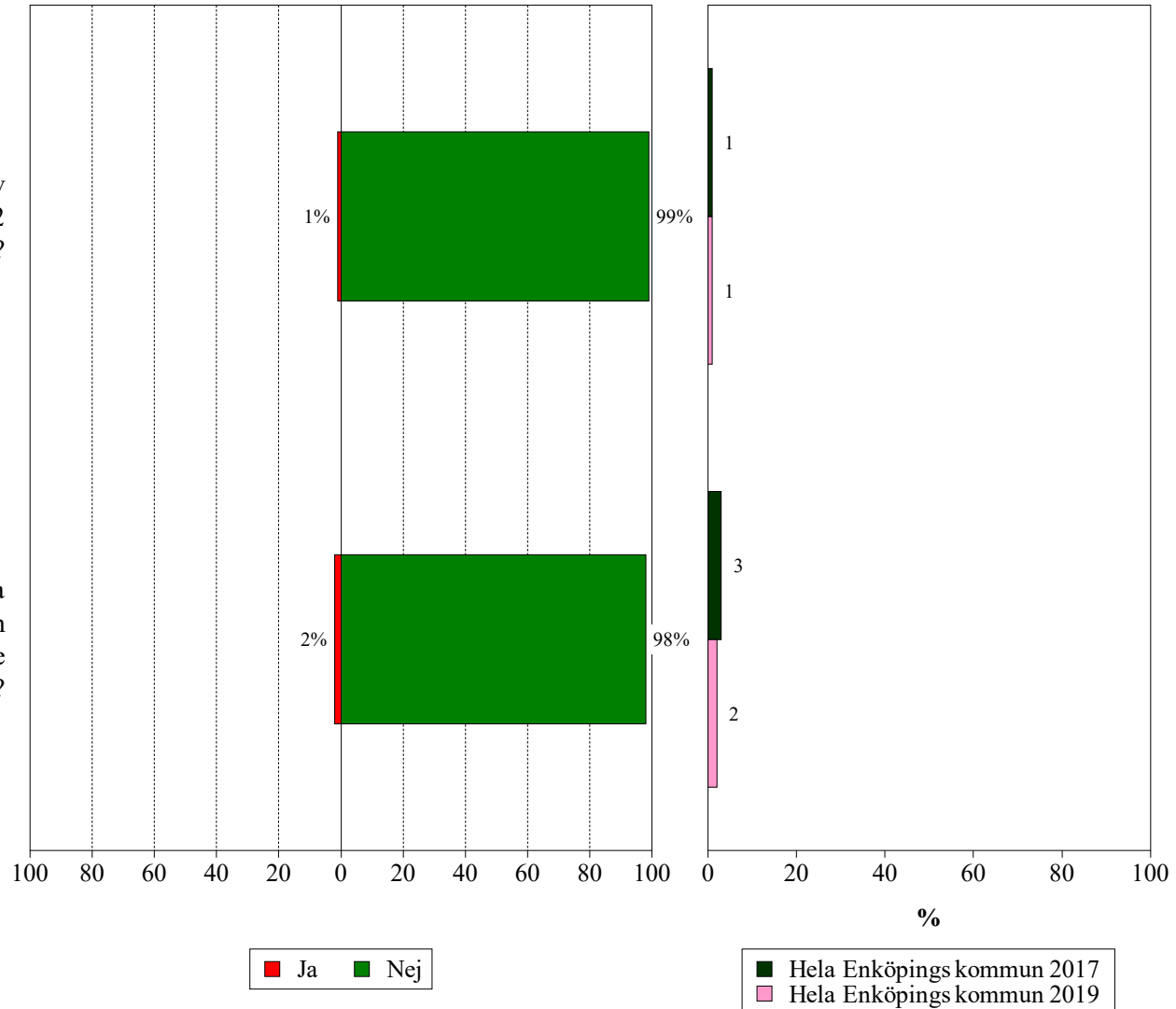
Sexuella trakasserier

Hela Enköpings kommun

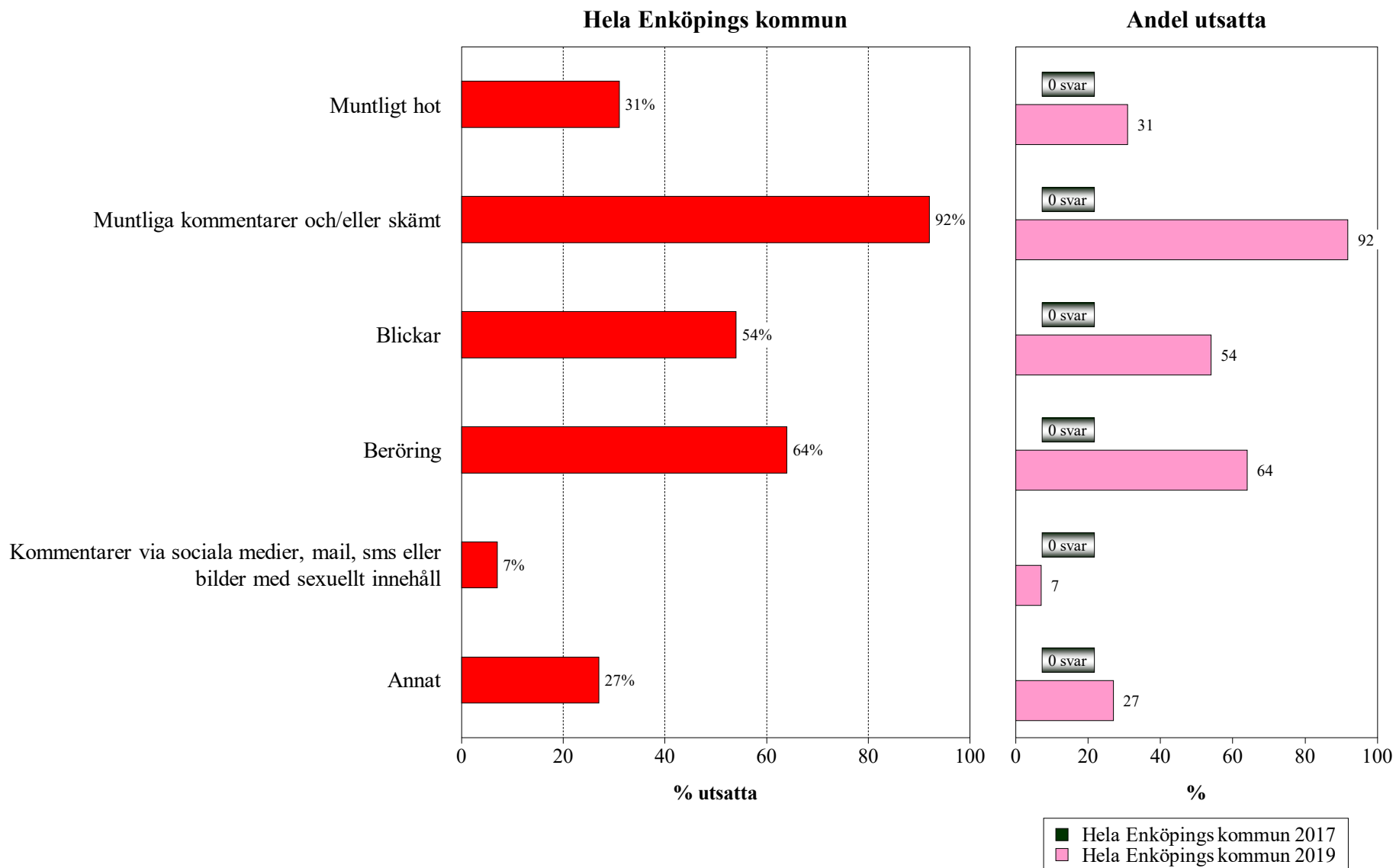
Andel utsatta

Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier av chef/medarbetare/kollega under de senaste 12 månaderna?

Har du i din yrkesutövning blivit utsatt för sexuella trakasserier av någon kund/kommuninvånare/elev/närstående under de senaste 12 månaderna?



Sexuella trakasserier genom...



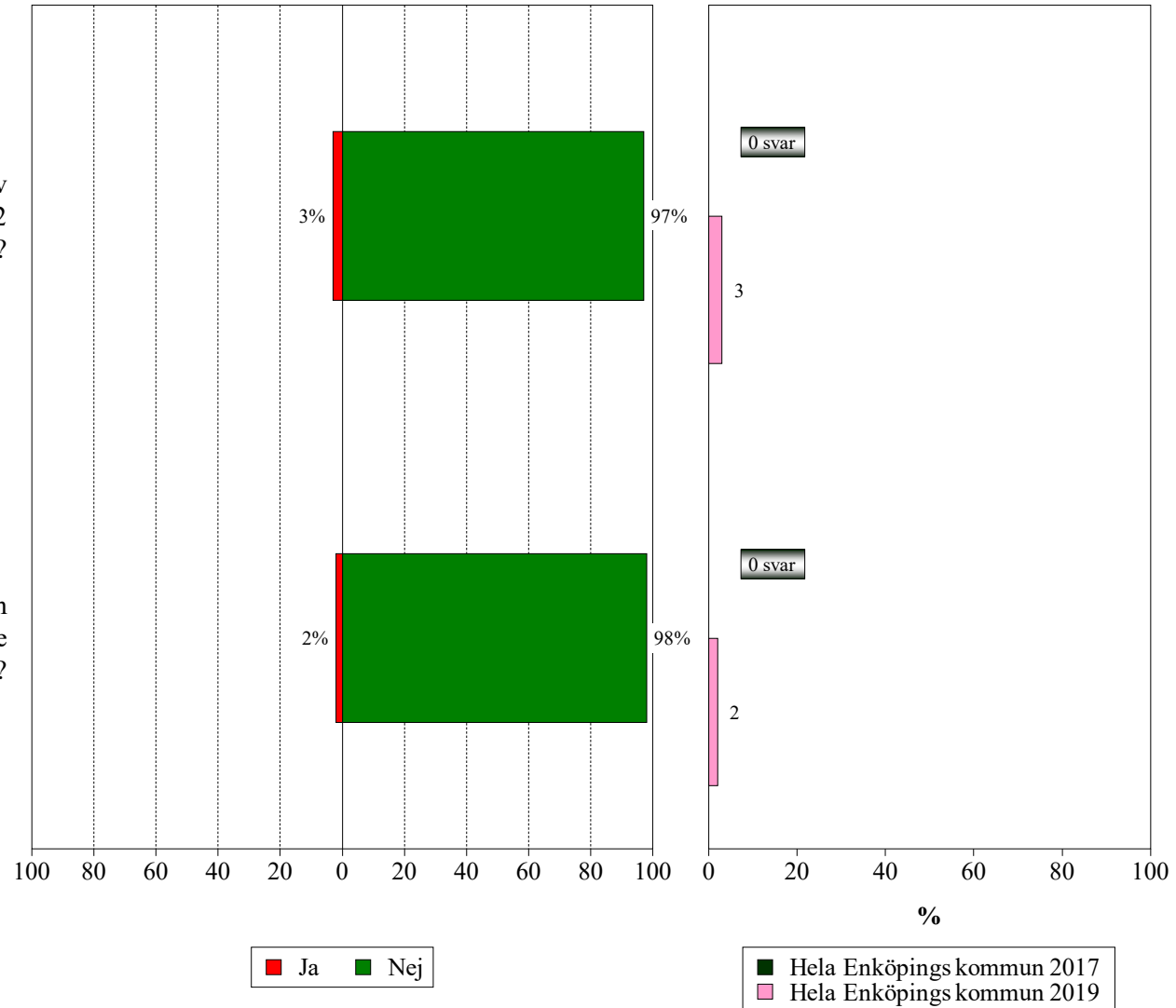
Diskriminering

Hela Enköpings kommun

Andel utsatta

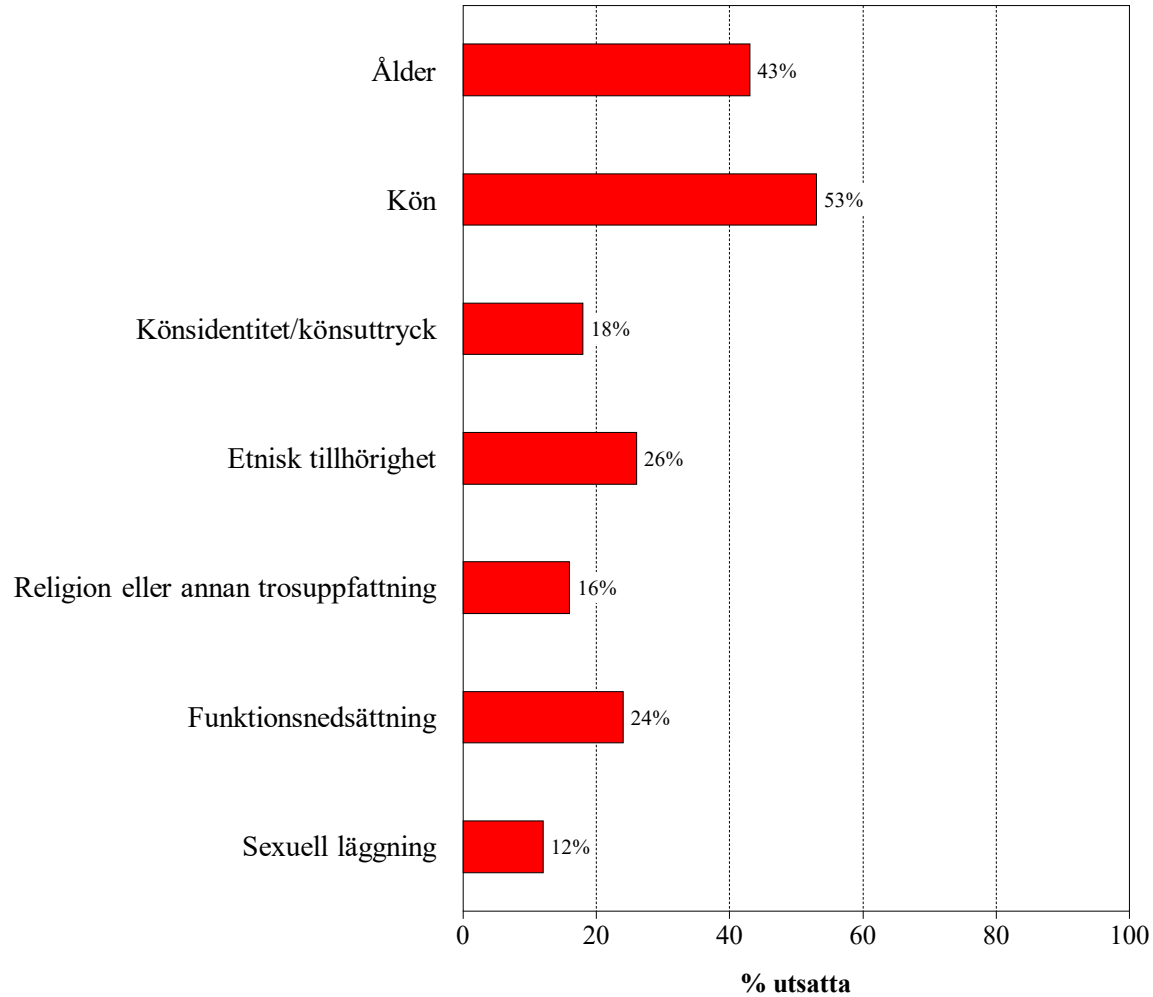
Har du blivit utsatt för diskriminering av chef/medarbetare/kollega under de senaste 12 månaderna?

Har du blivit utsatt för diskriminering av någon kund/kommuninvånare/elev/närstående under de senaste 12 månaderna?

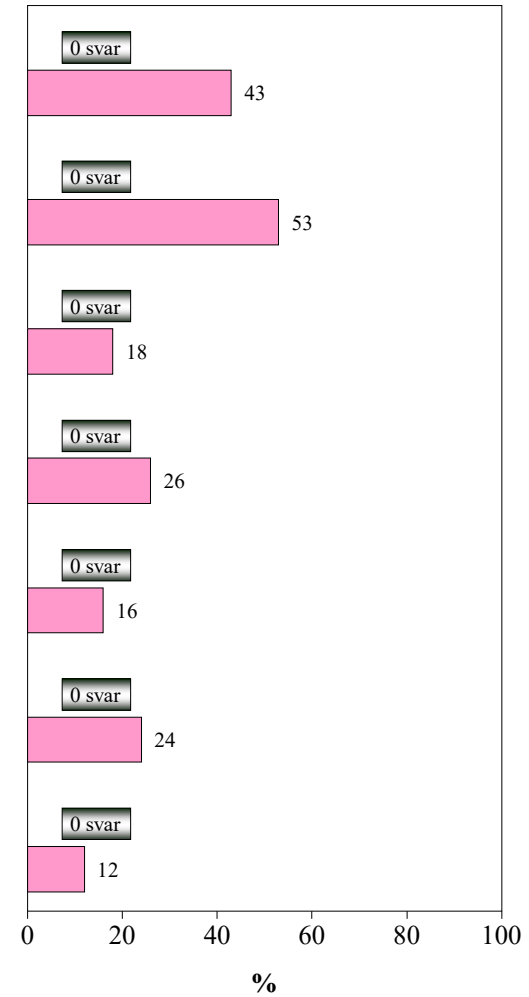


Diskriminering p.g.a...

Hela Enköpings kommun



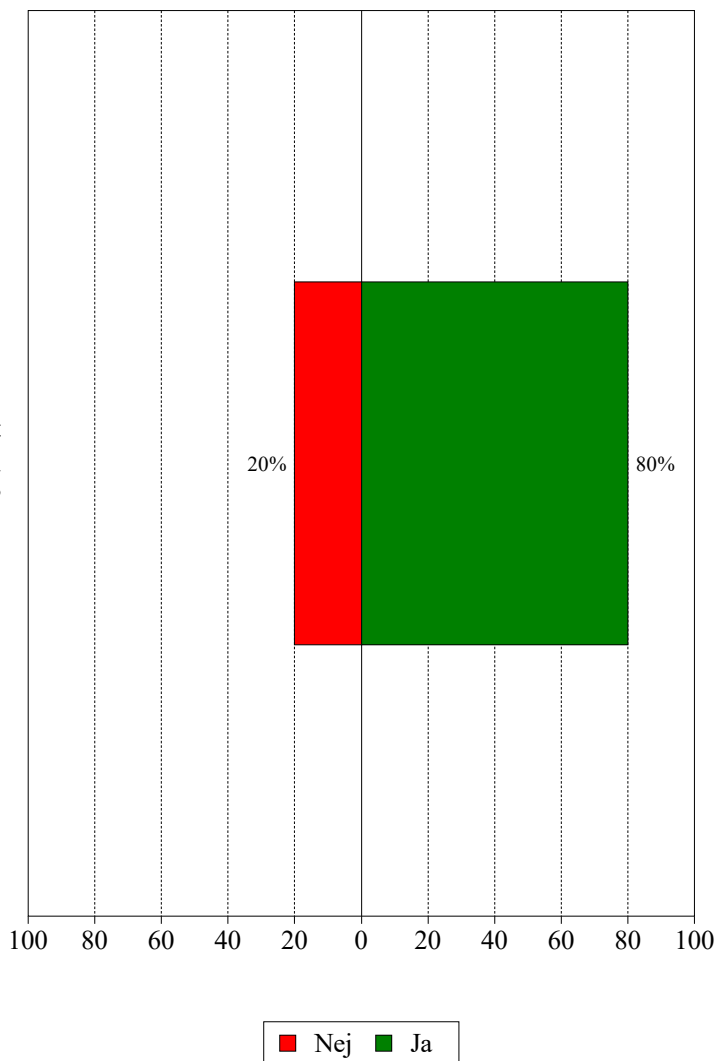
Andel utsatta



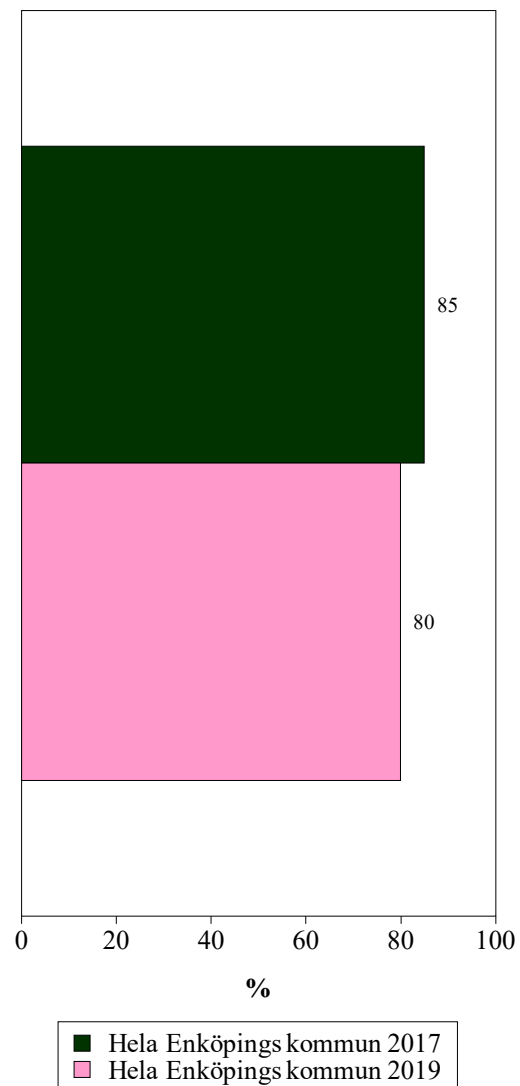
■ Hela Enköpings kommun 2017
■ Hela Enköpings kommun 2019

Anmäla hot, särbehandling m.m.

Hela Enköpings kommun



Andel ja

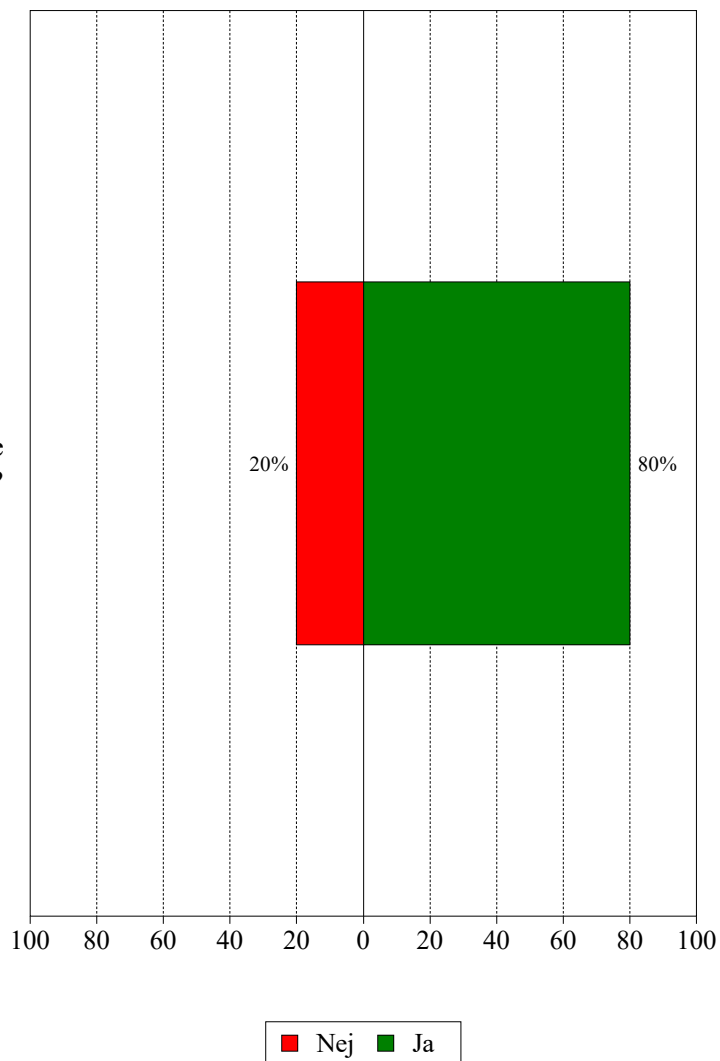


Vet du till vem du vänder dig om du har blivit utsatt för hot, våld, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering?

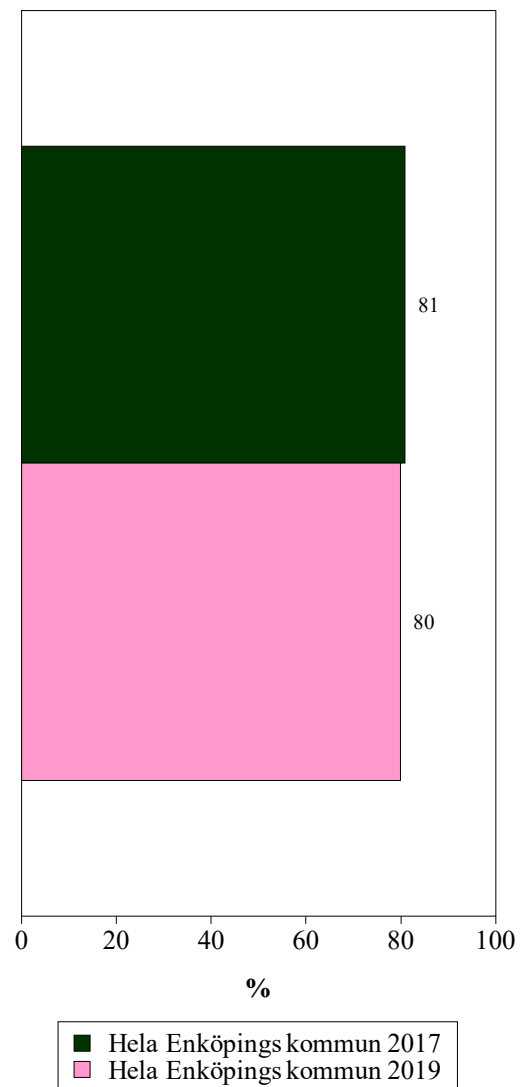
Utvecklingssamtal

Har du haft ett utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna?

Hela Enköpings kommun



Andel ja

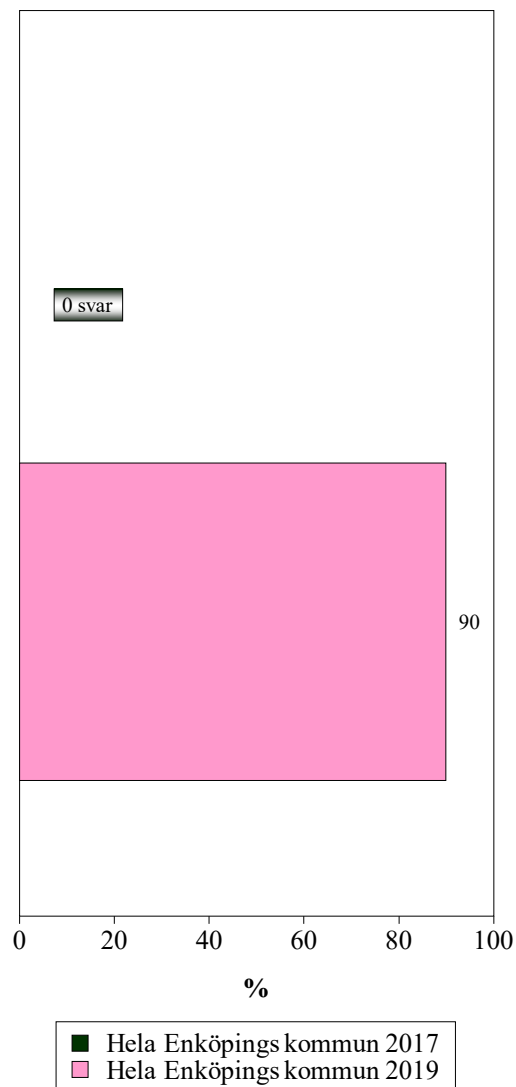
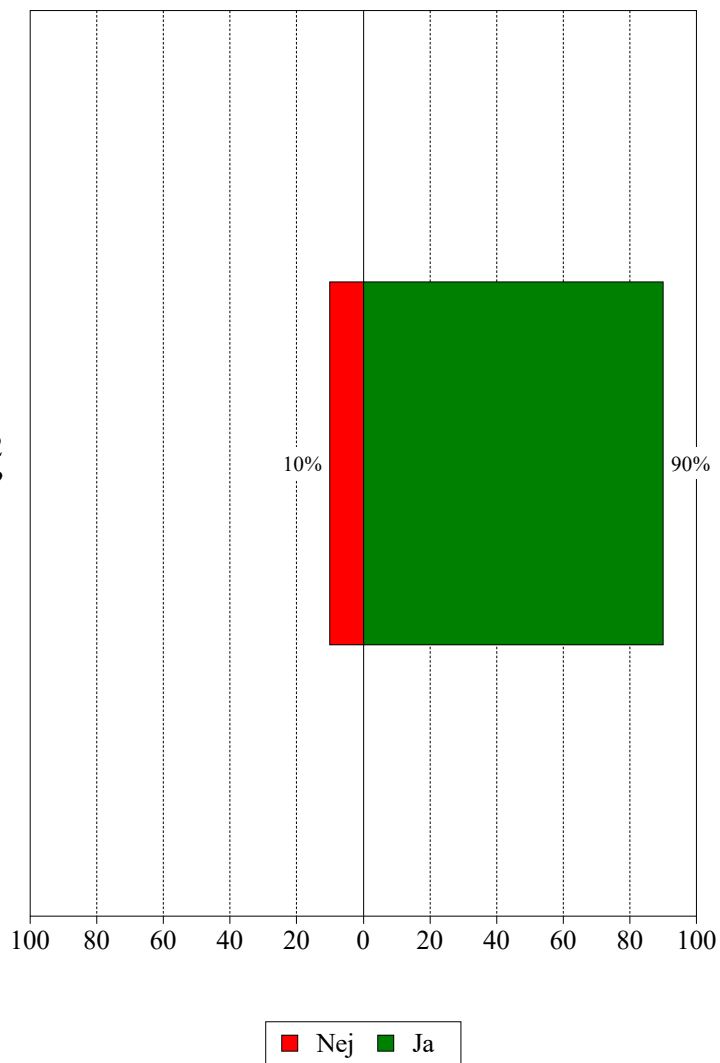


Utvecklingssamtal

Hela Enköpings kommun

Andel ja

Om haft ett utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna, Jag är nöjd med samtalet?



Samtliga chefer fick ta ställning till påståenden om hur de tycker det är att vara chef i kommunen.

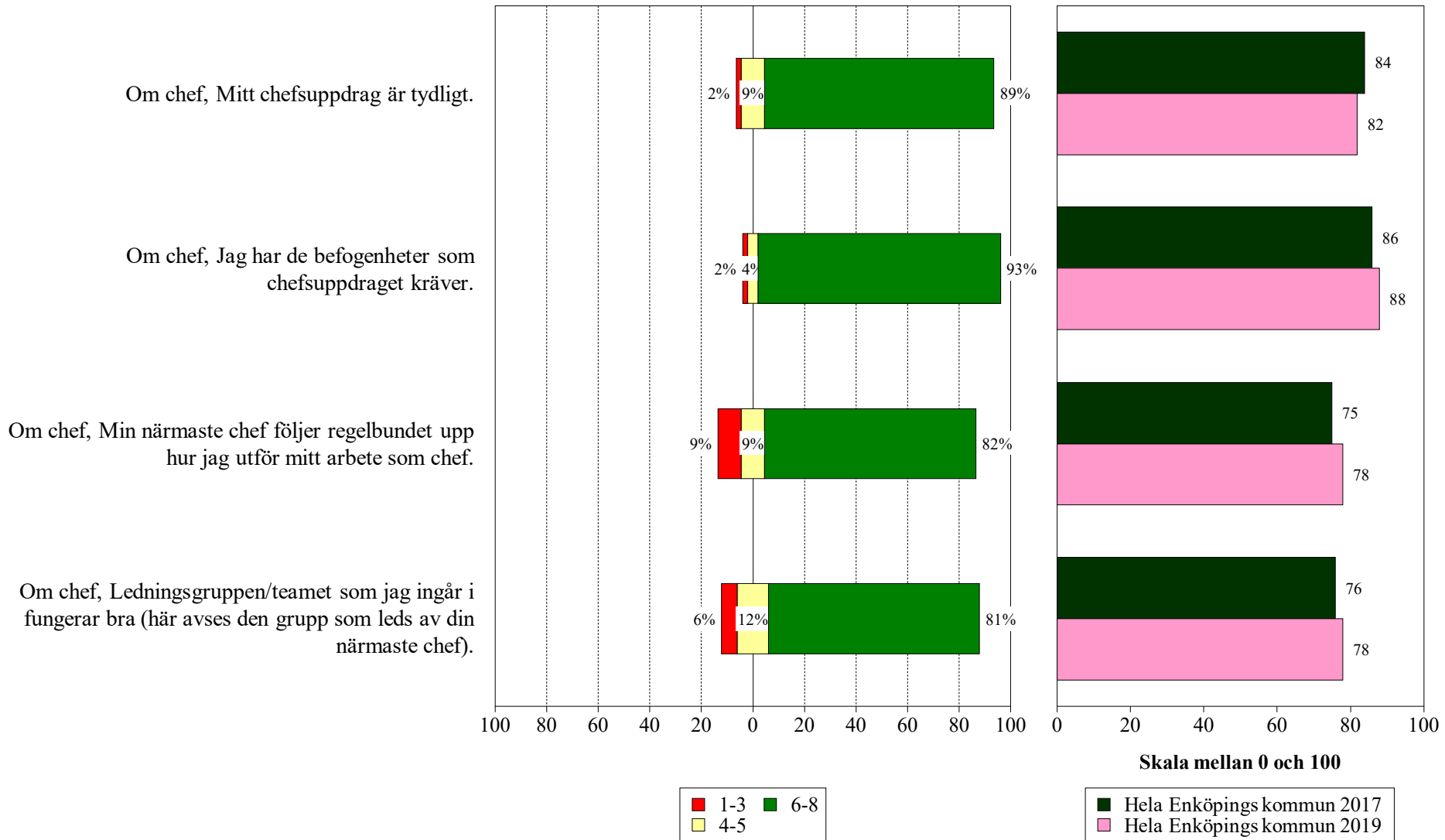
De svarade på en skala mellan 1 och 8 där 1 betyder instämmer inte alls och 8 instämmer helt. Man bör sträva efter att få medelvärden så nära 100 som möjligt.

Ett sammanfattande chefsindex är 82 för cheferna i Hela Enköpings kommun.

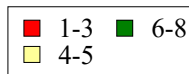
Frågor till chefer

Hela Enköpings kommun

Medelvärde



Skala mellan 0 och 100



Frågor till chefer

Hela Enköpings kommun

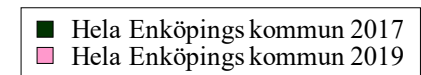
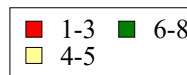
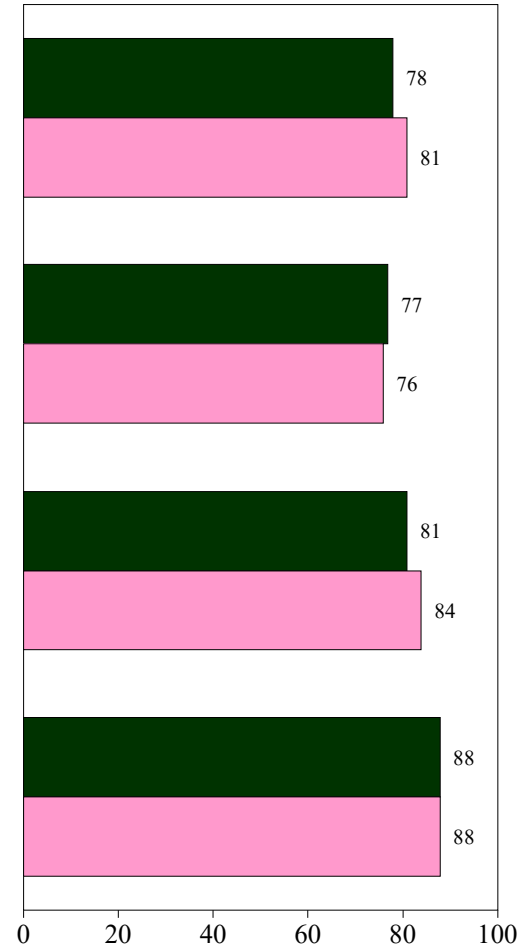
Medelvärde

Om chef, Jag har tillgång till användbara verktyg för att kunna utföra mitt chefsuppdrag (mallar, verktyg, styrdokument, anvisningar, policyer).

Om chef, Jag har stöd för att utföra mitt chefsuppdrag (nätverk, stödfunktioner, support etc.).

Om chef, Jag finns tillgänglig för mina medarbetare när de behöver mig.

Om chef, Jag får den kompetensutveckling som jag efterfrågar.



Skala mellan 0 och 100

Sveriges kommuner och landsting har tagit fram nio frågor för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Frågorna är kategoriserade i tre delområden. Svaren inom respektive frågeområde läggs samman till delindex – Motivation, Ledarskap och Styrning.

De tre delindexen läggs samman till det övergripande indexet för Hållbart medarbetarengagemang (HME).

För Hela Enköpings kommun är delindex och övergripande HME-index:

Motivation 83

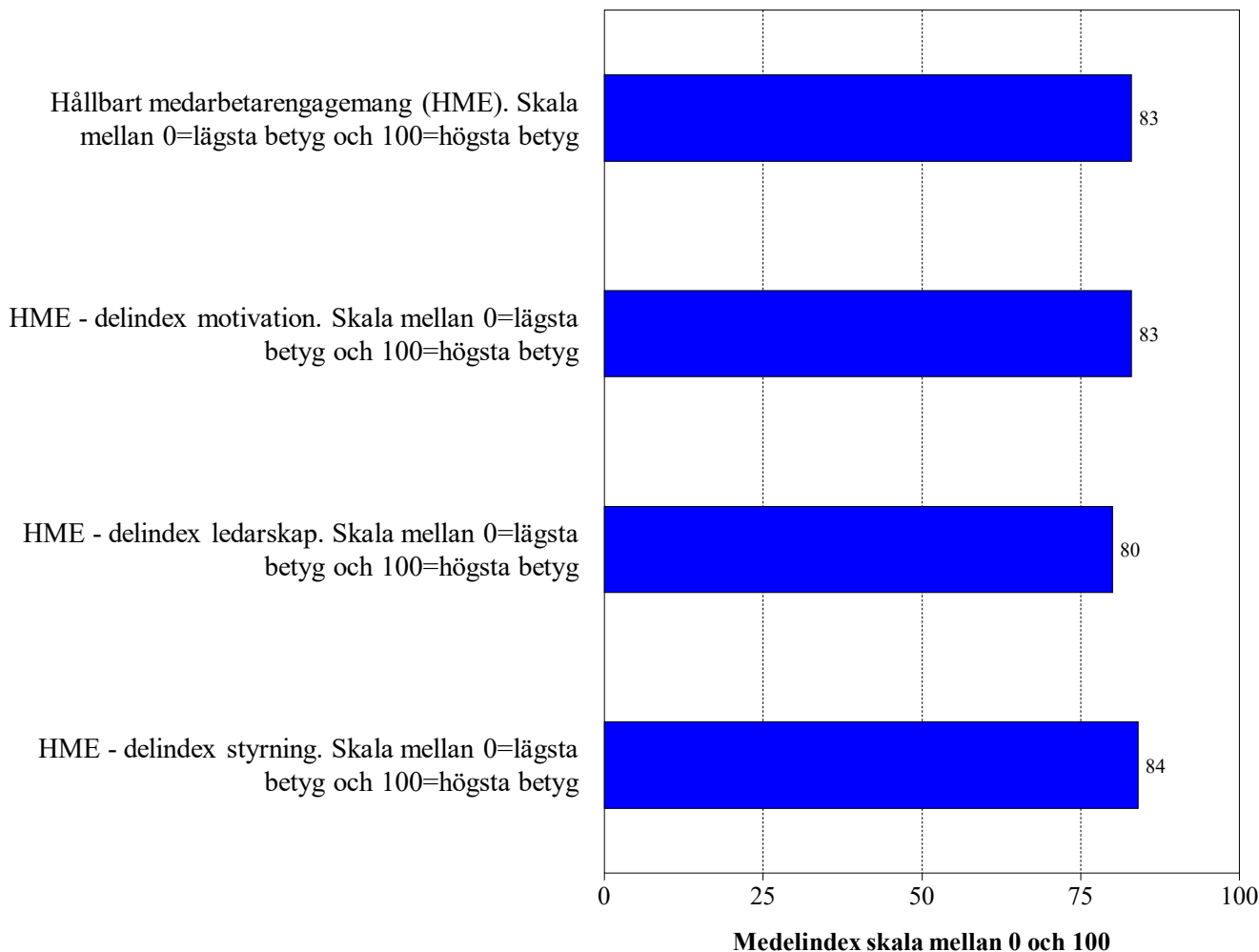
Ledarskap 80

Styrning 84

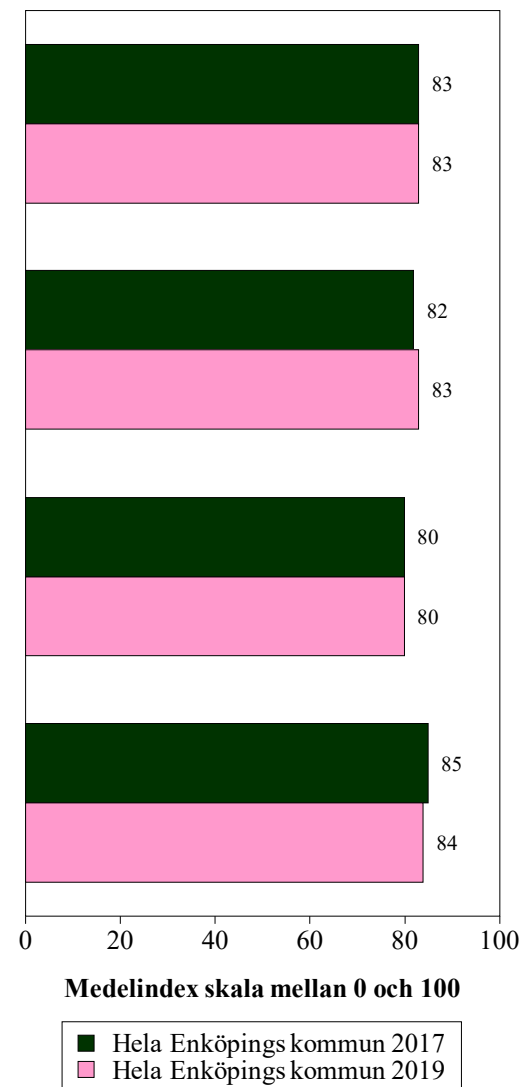
HME 83

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Hela Enköpings kommun

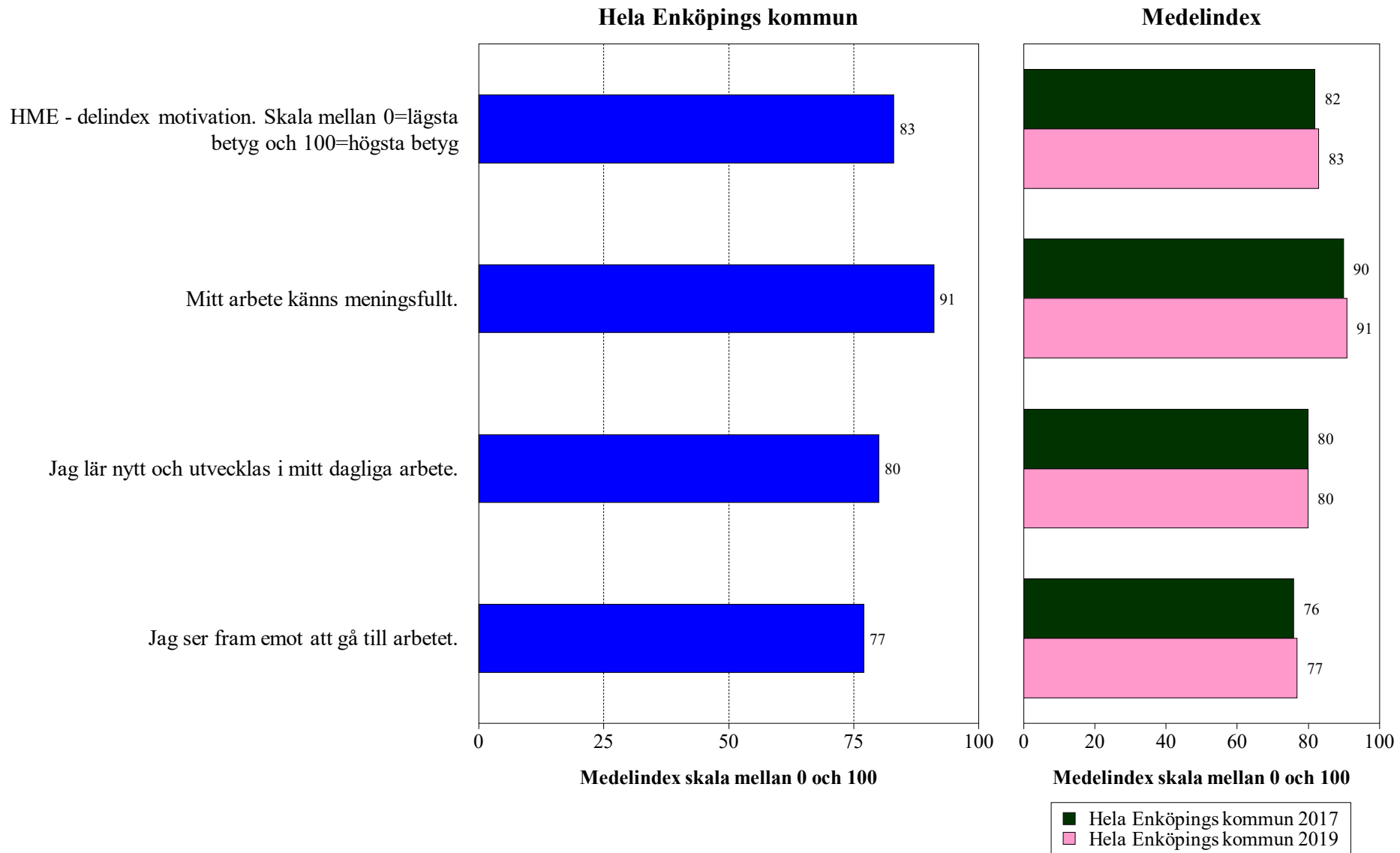


Medelindex

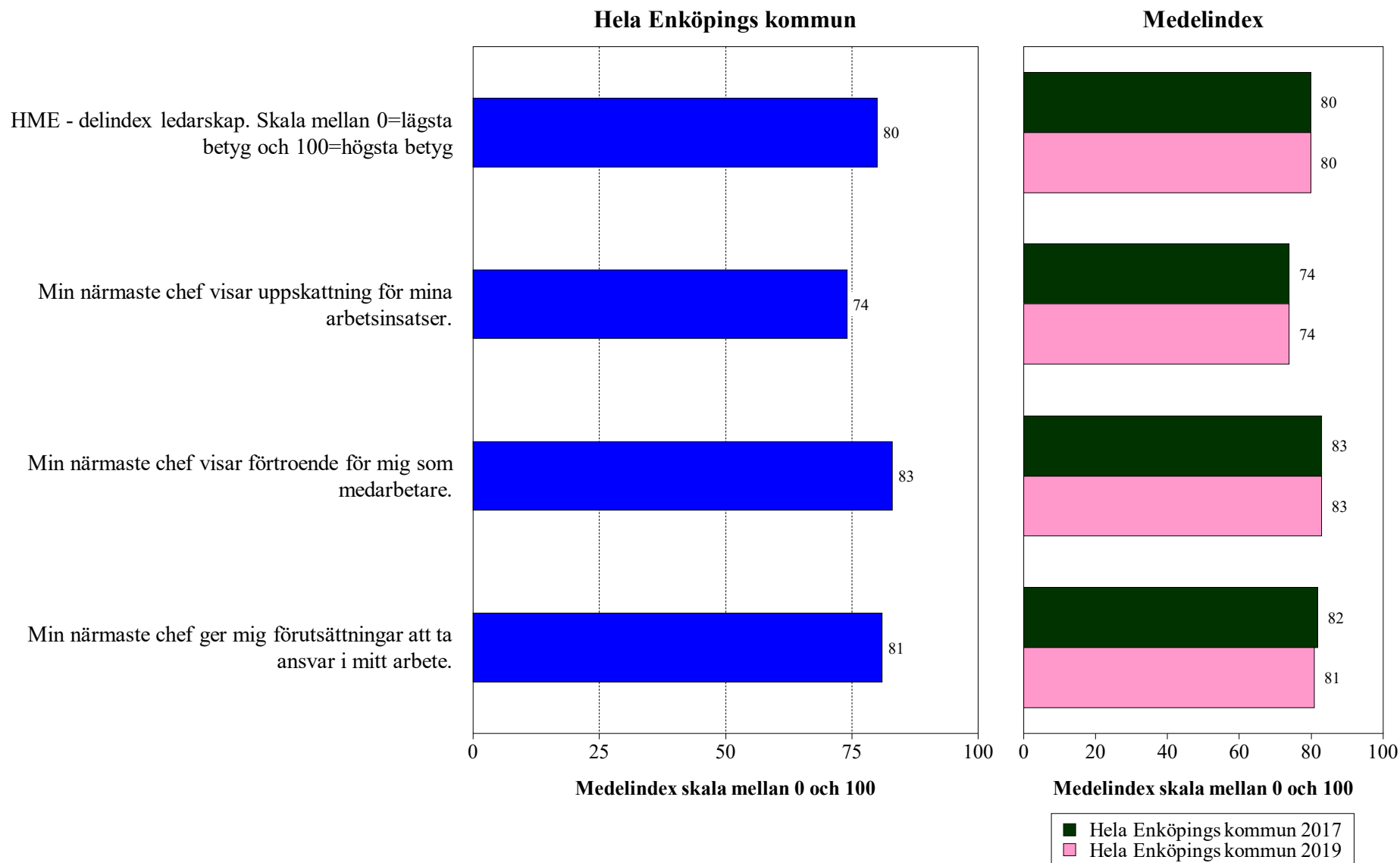


■ Hela Enköpings kommun 2017
■ Hela Enköpings kommun 2019

HME - delfrågor motivation

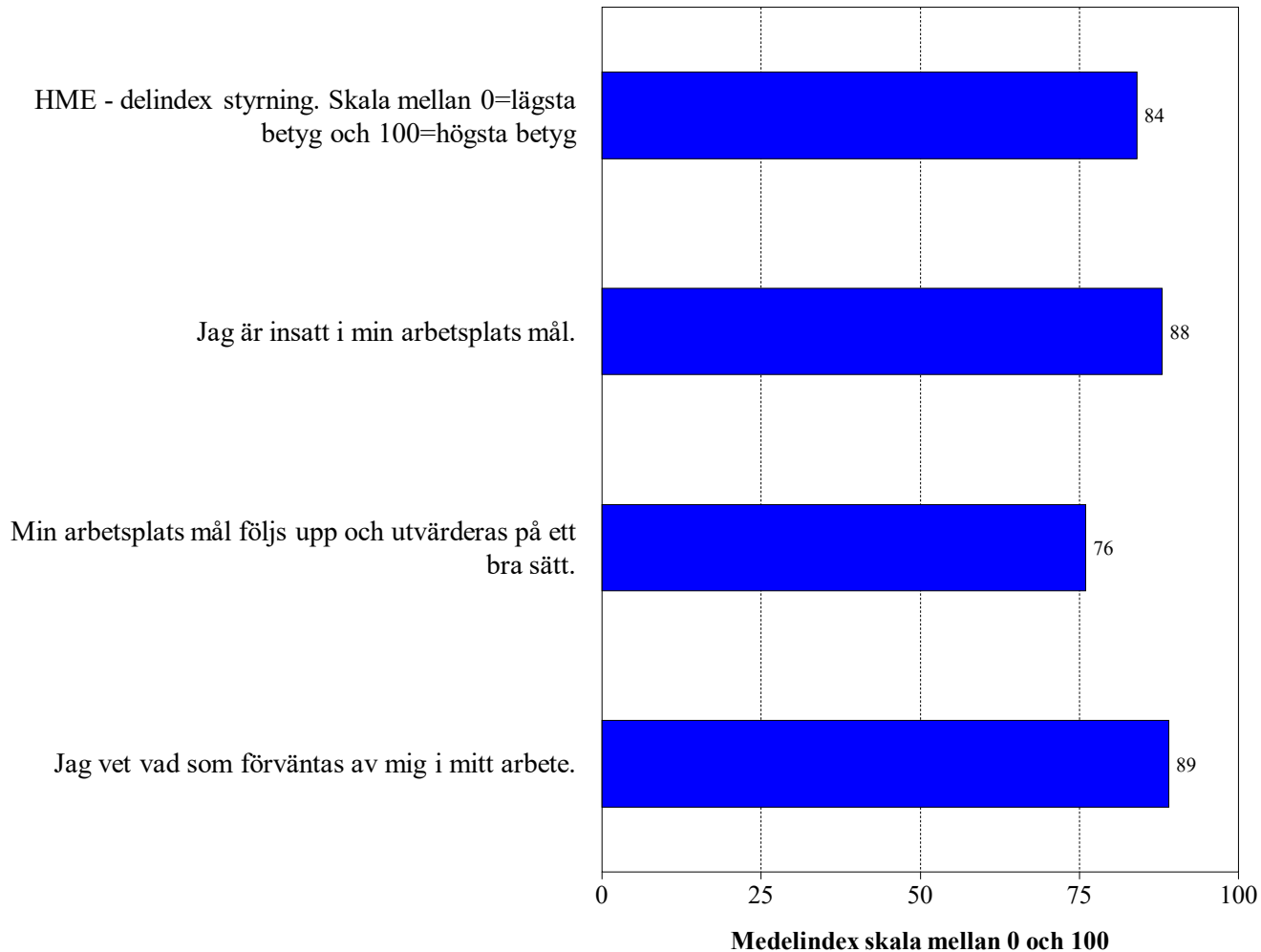


HME - delfrågor ledarskap

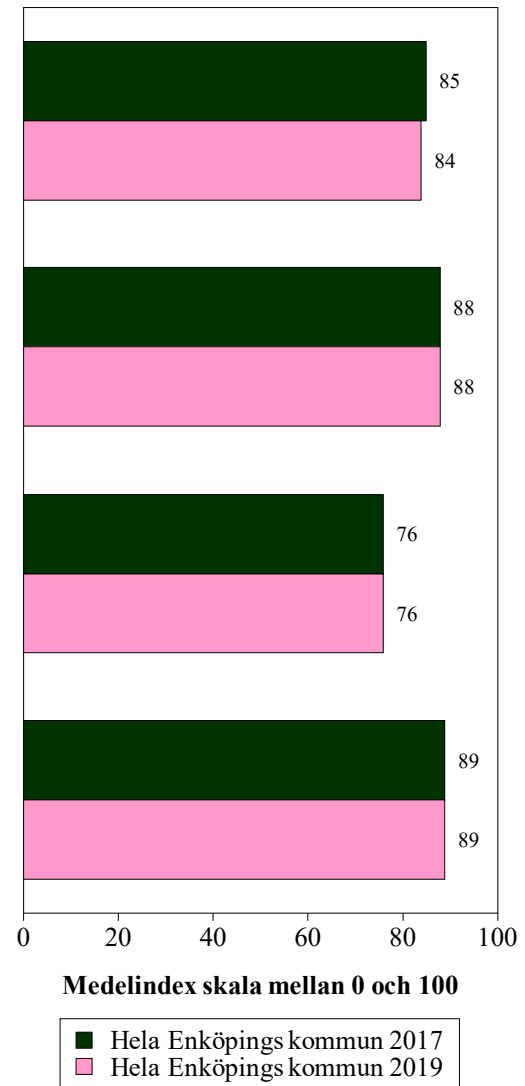


HME - delfrågor styrning

Hela Enköpings kommun



Medelindex



Medelindex skala mellan 0 och 100

■ Hela Enköpings kommun 2017
■ Hela Enköpings kommun 2019