

Medarbetarundersökning 2023



Vetlanda



NJUDUNG
ENERGI



Witalabostäder



Vetlanda

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.....	16
Likabehandling.....	21
Kvalitet.....	28
Ledarskap.....	31
Medarbetarskap.....	34
Arbetet framåt.....	37

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen är besvarad av medarbetare inom Vetlanda kommun, Njudung Energi och Witalabostäder. I rapporten benämns dessa tre som Vetlanda kommun. Föregående års resultat per presenterad fråga står, där det är möjligt, inom parentes.

Svarsfrekvens: 84,8% (83,7) vilket är en liten ökning mot föregående år.

Trivselindex 4,25 (4,23) på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Trivselindex är det totala medelvärdet.

79,6% (77,3%) av medarbetarna svarar att de anser att Vetlanda kommun är en bra arbetsgivare. Detta är en bra siffra och dessutom en ökning gentemot föregående år vilket är en positiv trend.

Det finns dock alltid utrymme för förbättringar och vi vill ständigt bli bättre!

Områdena **Medarbetarskap** och **Likabehandling** utmärker sig liksom föregående år som våra starkaste områden, vilket är ett gott kvitto på alla medarbetarens engagemang. **Hälsa** är det enda området som ligger under trivselindex och är därav vårt tydligaste förbättringsområde, vilket det också varit de senaste åren.

- 26,9 % (31,4%) av medarbetarna svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden. Detta är en förbättring från föregående år, men vi måste fortsatt arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.
- 8,5% (7,3%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna har utsatts för kränkande särbehandling i arbetet. Detta är en försämring från föregående år och vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.
- 85,8% (85,6%) av medarbetarna ser fram emot att gå till arbetet.

Bakgrund och syfte

Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet. Föregående års resultat redovisas som en jämförelse med årets resultat inom parentes, där det är möjligt.

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 förebyggande insatser mot diskriminering.

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

Urval och metod

Medarbetatundersökningen genomfördes under perioden 20 september till 10 oktober 2023, via enkätverktyget EsMaker.

Enkäten är utskickad via e-post till 2633 medarbetare inom Vetlanda kommun. Kriterierna för att få delta i undersökningen var att medarbetaren skulle vara tillsvidare- eller visstidsanställd och måste ha arbetat på sin arbetsplats i minst tre månader eller varit tjänstledig eller sjukskriven i mindre än tre månader. Fyra påminnelser skickades ut. Uppnådd svarsfrekvens totalt i undersökningen var 84,8%. Detta är en ökning jämfört med föregående års medarbetarundersökning då det var 83,7%.

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 underordnade chefers rapporter. Verksamheterna äger sina rapporter och processen kring dem. HR-kontoret 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 och i enstaka fall på förvaltningsnivå. Då de inte fyller någon sådan funktion på arbetsplatsnivå har vi av integritetsskäl valt att inte redovisa dem på den nivån. När det finns 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: kvinna, man och ickebinär. Ickebinära används här som ett samlingsbegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen, eller för personer som inte identifierar sig med något kön alls. I årets medarbetarundersökning var det för få som svarade ickebinär vilket leder till att jämförelsen i år endast är mellan kvinnor och män.

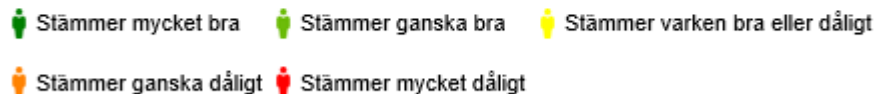
Övriga bakgrundsfrågor som legat till grund för analysen är anställningstid, anställningsform och frågan om man arbetar hel- eller deltid.

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 4,25 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Detta är en förbättring mot föregående år, då trivselindex var 4,23. Trenden är att det totala medelvärdet har stigit sedan 2013 då det var 3,88. Vi håller en bra nivå men vi behöver också arbeta kontinuerligt för att bibehålla ett gott resultat.

Det finns en viss skillnad mellan trivselindex utifrån kön: trivselindex för kvinnor 4,23 (4,22), män 4,32 (4,27).

4,25



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.

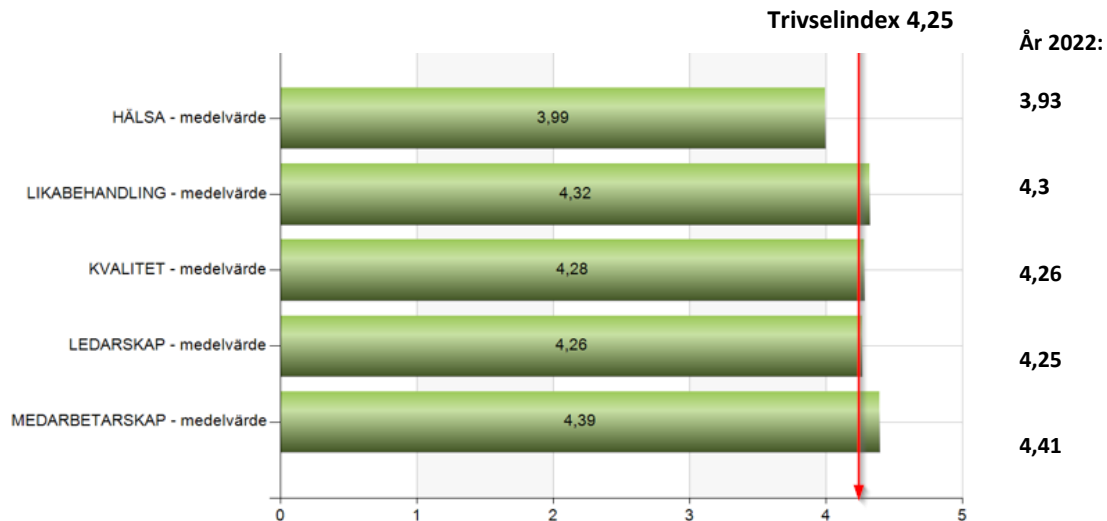
Rapporten är indelad efter dessa områden och svaren redovisas samlat i en matris per område. Dessa matriser har svarsalternativ "Stämmer mycket bra/ganska bra, stämmer varken bra eller dåligt, stämmer ganska dåligt/mycket dåligt". De frågor som har svarsalternativ som inte stämmer med matrisen (exempelvis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

Medelvärde per område

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

Hälsa är det enda området vars medelvärde ligger under trivselindex och är det området som legat längst ifrån trivselindex under flera år. Det har skett förbättringar inom området de senaste fem åren och årets resultat visar på en fortsatt förbättring jämfört med föregående år. Detta är ett återkommande förbättringsområde som vi bör fortsätta arbeta med för att våra medarbetare ska må bra.

Det område som har högst medelvärde är Medarbetarskap, dock visar årets resultat på en försämring jämfört med föregående år.



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 Regioner och redovisas nationellt. Nio frågor utgör HME och bildar tillsammans fyra index: Ledarskap, Motivation, Styrning och det totala HME-värdet. Index kan vara från 1 till 100 varvid 100 är bästa värdet. Vetlanda kommun har kontinuerligt förbättrat sitt index sedan 2013.

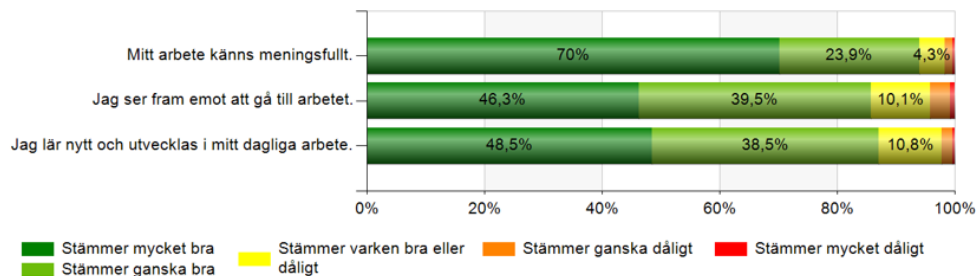
Tabellen visar index för de kommuner som rapporterat in sina värden fram till och med 2023-11-08, samt Vetlanda kommuns värden. Vetlanda kommuns index ligger väldigt högt i jämförelse med hela Sverige vilket är en positiv trend. Dock ser vi en minskning på motivation gentemot förra året.

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Motivation	Alla kommuner	80	81	78	79	80	80	79	80
	Vetlanda	-	80	84	84	85	86	86	85
Ledarskap	Alla kommuner	78	79	79	79	79	80	79	80
	Vetlanda	-	80	83	84	85	87	87	87
Styrning	Alla kommuner	79	80	78	79	79	80	79	80
	Vetlanda	-	79	82	83	84	84	85	85
HME	Alla kommuner	79	80	79	79	79	80	79	80
	Vetlanda	-	80	83	83	85	85	86	86

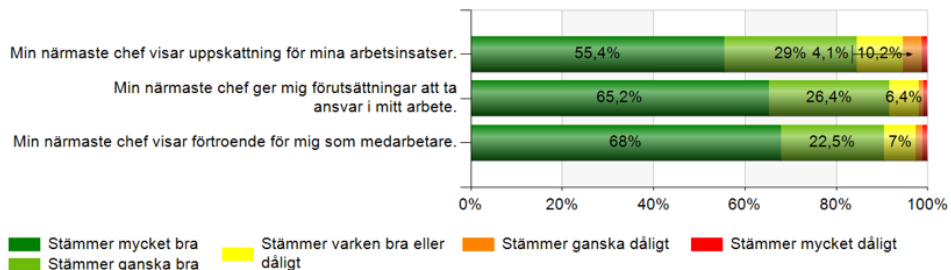
Hållbart medarbetarengagemang – HME

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

HME- Motivation

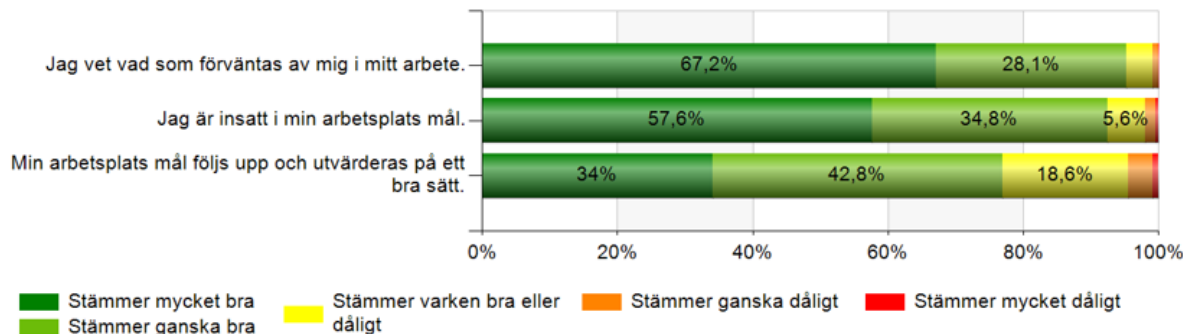


HME- Ledarskap



Hållbart medarbetarengagemang – HME

HME- Styrning



HME redovisas till SKR per kön, samt totalt. Tabellen till höger visar HME-index uppdelat per område, kön och totalt. Index kan vara från 1 till 100 varvid 100 är bästa värdet.

	Kvinna	Man	Totalt
Motivation	85	85	85
Ledarskap	87	88	87
Styrning	85	83	85
HME	86	85	86

Arbetat aktivt med resultatet

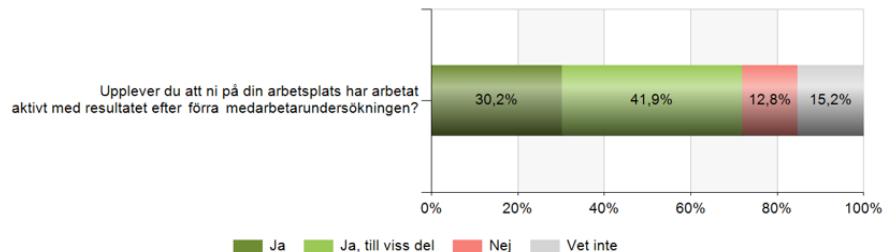
Det här är en bakgrundsfråga vars resultat har en tydlig koppling till trivselindex och andel positiva svar i de flesta frågor och områden. Detta illustreras i tabellen nedan.

Trivselindex för svar på frågan angående 'Arbetat aktivt med resultatet'

	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej
Trivselindex	4,53 (4,51)	4,23 (4,25)	3,77 (3,77)	4,12 (4,1)

Trenden de senaste åren visar att allt fler medarbetare upplever att man arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning. För fem år sedan var det 59% som svarade positivt och i år är det 72,1% (67,8%).

Upplever du att ni på din arbetsplats har arbetat aktivt med resultatet efter förra medarbetarundersökningen?



Arbetat aktivt med resultatet

Inom Hälsa svarar 68% (59%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de har känt sig fria från negativ stress som beror på arbetet. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 39,5% (32,3%) gett ett positivt svar.

Inom Likabehandling svarar 80,2% (81,2%) av de som arbetat aktivt med resultatet att föräldralediga/tjänstlediga/sjukskrivna blir inbjudna till personalaktiviteter. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 56,6% (55,2%) gett ett positivt svar.

Inom Kvalitet svarar 89,8% (89,33%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de får den kompetensutveckling som behövs. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 56,6% (52,2%) gett ett positivt resultat.

Inom Ledarskap svarar 92% (91,3%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de får hjälp av sin närmaste chef att prioritera sin arbetsuppgifter vid behov. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 50% (48,8%) gett ett positivt svar.

Inom Medarbetarskap svarar 95,1% (95,3%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de utvecklas i sitt dagliga arbete. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har 67,9% (73,4%) gett ett positivt svar.

Arbetat aktivt med resultatet

Skillnad på förvaltningsnivå;

Miljö- och byggförvaltningen har högst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där 88,9% har svarat positivt.

Kultur- och fritidsförvaltningen har lägst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där endast 53,7% har svarat positivt.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Har arbetat aktivt med resultatet	81,5%	72,7%	53,7%	88,9%	65,8%	81,3%	63,9%	60,7%	78,3%

Hälsa

Området Hälsa är vårt tydligaste förbättringsområde totalt sett. Det har skett förbättringar inom området de senaste åren vilket är en positiv trend.

Det totala medelvärdet för området är 3,99 (3,93) och detta område är det vars medelvärde har ökat mest sedan föregående år. Kvinnornas medelvärde i detta område är 3,94 (3,88) och männens är 4,16 (4,11). Inom området Hälsa kan vi likt föregående år se att kvinnor ger fler negativa svar än män i ett flertal av frågorna. Detta är viktigt att belysa och fortsätta att arbeta med, utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Även på förvaltningsnivå finns det en skillnad;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Vård- och omsorgsförvaltningen med 3,82.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,46.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	3,97	4,23	4,03	4,46	4,26	4,07	4,25	3,82	4,11

Hälsa

14,8% (19,1%) av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. För kvinnor är andelen 16,1% (21,2%) och för män 10,2% (11,1%).

I år har resultatet på denna fråga förbättrats vilket är en positiv trend, men vi behöver också arbeta kontinuerligt för att bibehålla ett fortsatt gott resultat.

Även här ser vi skillnad på förvaltningsnivå;

Barn- och utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen sticker ut med 19% respektive 21,3% av medarbetare som upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Hinner inte med sina arbetsuppgifter inom normala arbetstid	19%	8,1%	12,2%	5,6%	7,9%	21,3%	7,6%	13,5%	8,7%

Hälsa

Arbetsrelaterad stress

26,9% (31,4%) av medarbetarna svarar att de har upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden.

För kvinnor är andelen 28,6% (33,8%) och för män 20,9% (22,7%).

Detta är en förbättring från föregående år.

Återhämtning

12,4% (15,4%) av medarbetarna svarar att de inte har möjlighet till återhämtning under arbetspasset genom raster och pauser.

Bland kvinnorna är det 13,6% (16%) som svarar negativt på denna fråga och bland männen 7,8% (8%).

Ork efter arbetspassets slut

22,5% (23,6%) av medarbetarna svarar att de inte har ork kvar att göra andra saker efter arbetspassets slut.

Bland kvinnorna är det 25% (26,6%) som svarar negativt på denna fråga och bland männen 13,5% (11,8%).

Hälsa

Utsatt för våld eller hot

6,6% (6,9%) av medarbetarna svarar att de har blivit utsatta för våld eller hot i arbetet under de senaste 12 månaderna. Detta är en förbättring från föregående år, men vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.

För kvinnor är andelen 7,2% (7,7%) och för män 4,6% (4%).

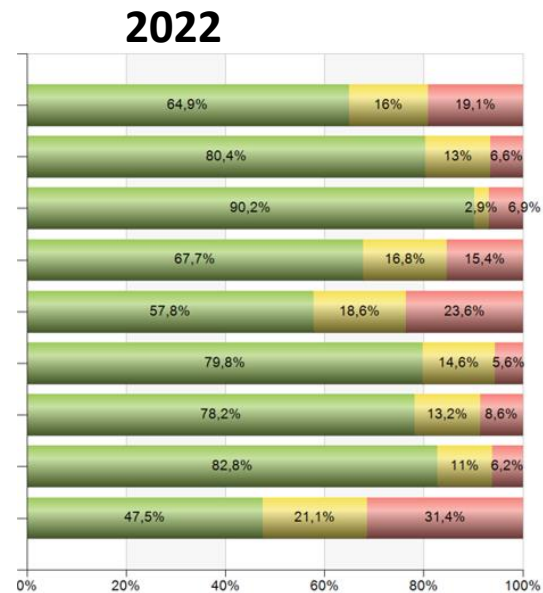
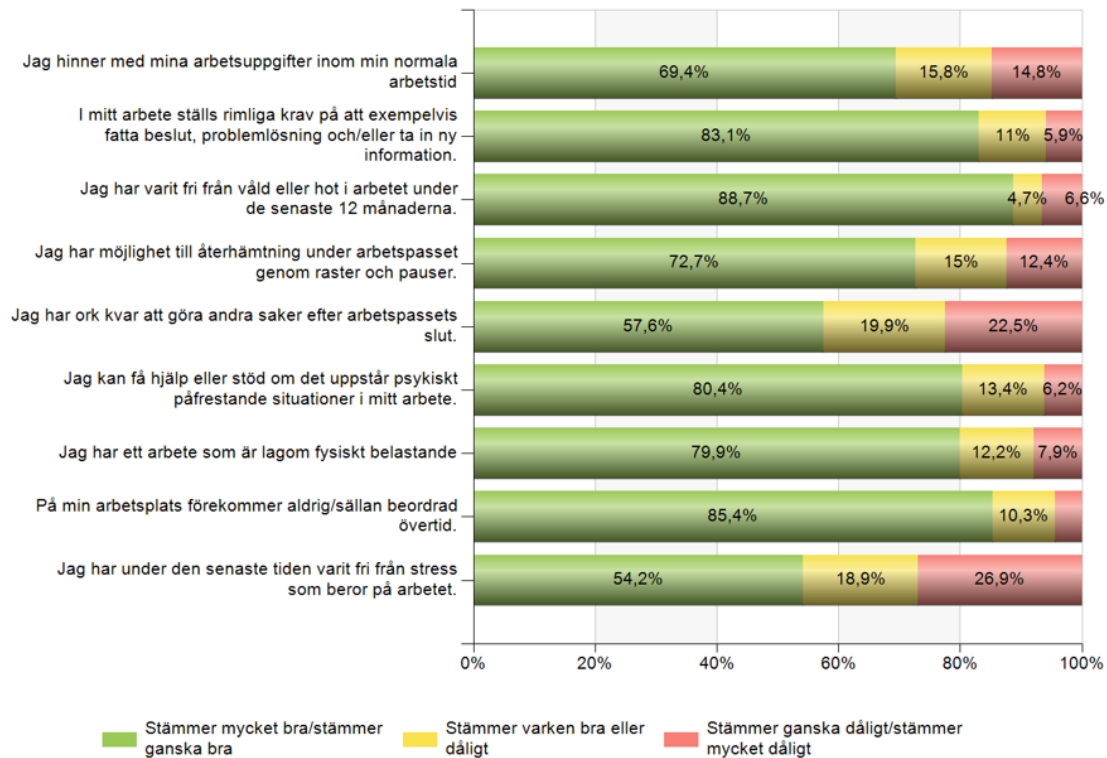
Hjälp eller stöd vid psykiskt påfrestande situationer

6,2% (5,6%) av medarbetarna svarar att de inte får hjälp eller stöd om det uppstår psykiskt påfrestande situationer i arbetet. Detta är en försämring från föregående år, då fler har gett ett negativt svarsalternativ i årets undersökning.

För kvinnor är andelen 6,7% (5,7%) och för män 4,2% (5,1%).



Hälsa



Likabehandling

Våra medarbetare ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i alla våra verksamheter. 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 av att kontinuerligt 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 ett mörkertal, därför är det viktigt att arbetsplatserna jobbar vidare med dessa frågor för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling, oavsett resultat.

Vetskapen om att det kan finnas många medarbetare som inte väljer att 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.

Det totala medelvärdet för området är 4,32 (4,3).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,27 (4,27) och männens är 4,46 (4,42).

Likabehandling

Kränkande särbehandling

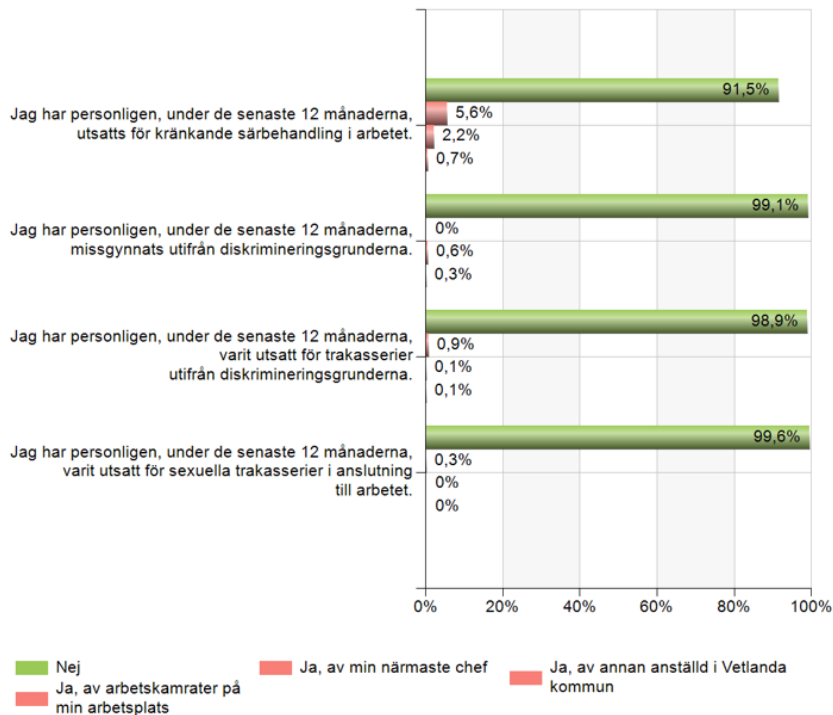
Med kränkande särbehandling menas att du har blivit förnedrad, utesluten ur gemenskapen eller behandlats annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om att andra förolämpat dig, kommit med oönskade skämt, eller kommentarer, undanhållit viktig information, försvårat ditt arbete, omotiverat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

Diskriminering

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

Gällande dessa fyra frågor finns ingen tydlig skillnad i svaren mellan män eller kvinnor.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling



Likabehandling

Kränkande särbehandling

8,5% (7,3%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna, utsatts för **kränkande särbehandling** i arbetet.

Av dessa svarar:

- 5,6% (4,7%) att de har blivit utsatta av arbetskamrater på sin arbetsplats
- 2,2% (1,4%) att de har blivit utsatta av närmsta chef
- 0,7% (1,2%) att de har blivit utsatta av annan anställd i Vetlanda kommun.

Totalt sett är detta en försämring från föregående år och resultatet visar att kränkande särbehandling förekommer i våra verksamheter.

Fått stöd och hjälp

Av de som blivit utsatta har 39,3% fått stöd av eller genom kollega, 23% av eller genom chef och 47,6% har inte fått hjälp eller stöd.

Om du har svarat ja på föregående fråga.

Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta?

Namn	Antal	%
Ja, av eller genom kollega	75	39,3
Ja, av eller genom chef	44	23
Ja, av eller genom HR-avdelning	9	4,7
Ja, av eller genom fackförbund	5	2,6
Ja, av eller genom skyddsombud	8	4,2
Ja, av eller genom Företagshälsovård	6	3,1
Nej, jag har sökt men inte fått någon hjälp	13	6,8
Nej, jag vet inte vem jag skulle vända mig till	18	9,4
Nej, jag har inte sökt hjälp	60	31,4
Total	238	124,6

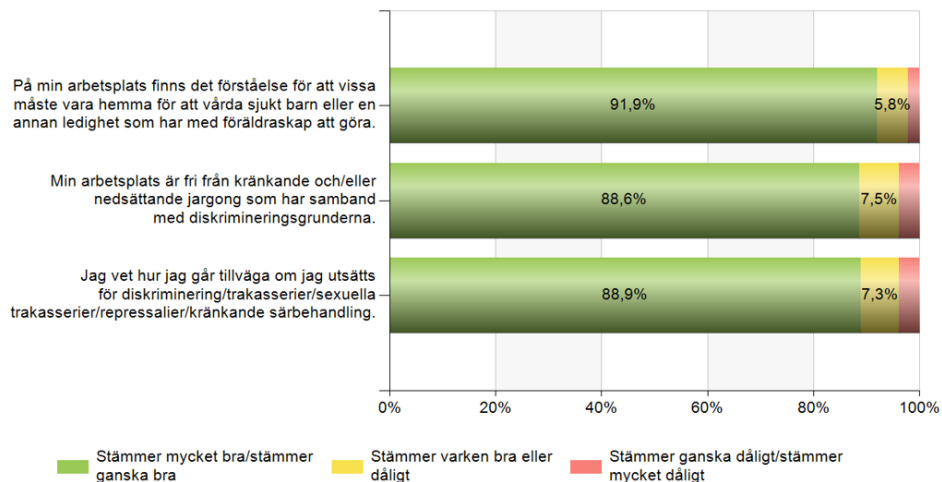
Likabehandling

Vetlanda kommun har nolltolerans mot kränkande och nedsättande jargong som har samband med diskrimineringsgrunderna. 4% (4,2%) av medarbetarna svarar att det förekommer på sin arbetsplats. Detta är en förbättring gentemot föregående år, men vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.

Medarbetarnas kunskap gällande hur de ska gå tillväga om de utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling har förbättrats jämfört med föregående år. 88,9% (87,6%) svarar att de vet hur de går tillväga.

Detta 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.

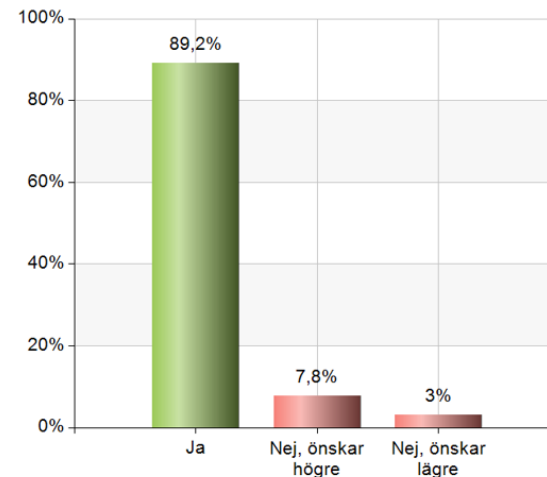


Likabehandling

10,8% (9,5%) av medarbetarna har inte den sysselsättningsgrad som önskas. Av dessa är det fler som är 29 år eller yngre och i de flesta fall vill dessa personer ha en högre sysselsättningsgrad.

Det är likt föregående år främst medarbetare inom Vård- och omsorgsförvaltningen som är missnöjda med sin sysselsättningsgrad. Här är det en högre sysselsättningsgrad som önskas i de flesta fall. Detta är ett viktigt förbättringsområde att aktivt arbeta vidare med, främst utifrån ett bemanningsperspektiv.

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



Andel i procent	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Ja	93,2	89	82,9	94,4	92,1	94,7	94,4	81,4	91,3	89,2
Nej, önskar högre	3,9	10,5	14,6	0	1,8	1,3	2,1	15,4	4,3	7,8
Nej, önskar lägre	2,9	0,5	2,4	5,6	6,1	4	3,5	3,1	4,3	3

Likabehandling

Arbetskläder/skyddskläder

Av medarbetare som har behov av anpassade arbets- eller skyddskläder svarar 15% (16,%) att de inte har tillgång till det.

Utifrån kön skiljer sig denna fråga;

Kvinnornas andel är 12,2% (13,2%) och männens är 6,4% (5,8%).

Det innebär att fler kvinnor som har behov av anpassade arbets- eller skyddskläder upplever att de inte har tillgång till det.

Även på förvaltningsnivå finns det en skillnad;

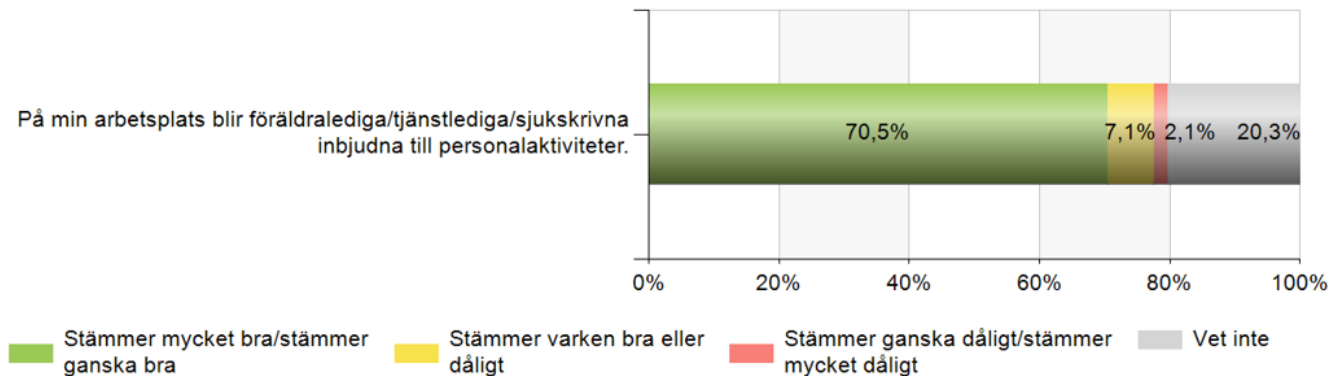
Av de medarbetare som har behov av arbets- eller skyddskläder men saknar detta så sticker Barn- och utbildningsförvaltningen ut med 27% (28,4%) som svarar att de inte har tillgång till det. Även Socialförvaltningen 13% (17%) och Vård- och omsorgsförvaltningen 11% (13%) har ett behov som inte uppfylls. Resultatet är en förbättring gentemot föregående år vilket är en positiv trend.

Av de medarbetare som har behov av färdmedel i sin tjänst svarar 17% (17,2%) inom Barn- och utbildningsförvaltningen och 16% (7%) inom Kommunledningsförvaltningen att arbetsgivaren inte tillhandahåller det.

Andel i procent	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Saknar rätt anpassade arbetskläder/skyddskläder	27	5	10	0	1	13	1	11	10	15
Saknar färdmedel som behövs i tjänsten	17	16	7	0	4	7	6	12	0	12

Likabehandling

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



Något som sticker ut positivt är att vi i kommunen är bra på att bjuda in föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna kollegor till personalaktiviteter. Detta är en viktig punkt utifrån ett diskriminerings- och likabehandlingsperspektiv.

Resultat de senaste åren har visat en ständig förbättring inom området. År 2018 svarade 59% av medarbetarna positivt på denna fråga och i år svarar 70,5% positivt.

Kvalitet

Som medarbetare i Vetlanda kommun bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att arbetet utförs professionellt och med hög kvalitet. Det totala medelvärdet för området Kvalitet är 4,28 (4,26). Kvinnornas medelvärde inom området är 4,29 (4,29) och männens medelvärde är 4,26 (4,17).

Det är glädjande att området Kvalitet har en generellt hög andel positiva svar även i årets undersökning. Det är dock en försämring från föregående år vilket visar att vi behöver arbeta kontinuerligt för att bibehålla ett gott resultat:

- 92,9% (93,2%) av medarbetarna anser att kunden står i fokus på sin arbetsplats.
- 95,3% (96,2%) av medarbetarna vet vad som förväntas av dem i arbetet.
- 92,4% (93,1%) av medarbetarna är insatta i sin arbetsplats mål.

Det finns alltid förbättringsområden:

- 4,9% (4,2%) upplever inte att förbättringsförslag tillvaratas på sin arbetsplats.
- 4,5% (5,4%) av medarbetarna upplever inte att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- 6,3% (7,3%) av medarbetarna upplever inte att de får den kompetensutveckling som behövs utifrån verksamhetens behov.

Inom området Kvalitet har bakgrundsfrågan, 'om man arbetat aktivt med resultatet efter förra medarbetarundersökningen', en avgörande betydelse på samtliga frågor. De medarbetare som svarat att de arbetat aktivt med resultatet har en högre andel positiva svar på kvalitetsfrågorna.

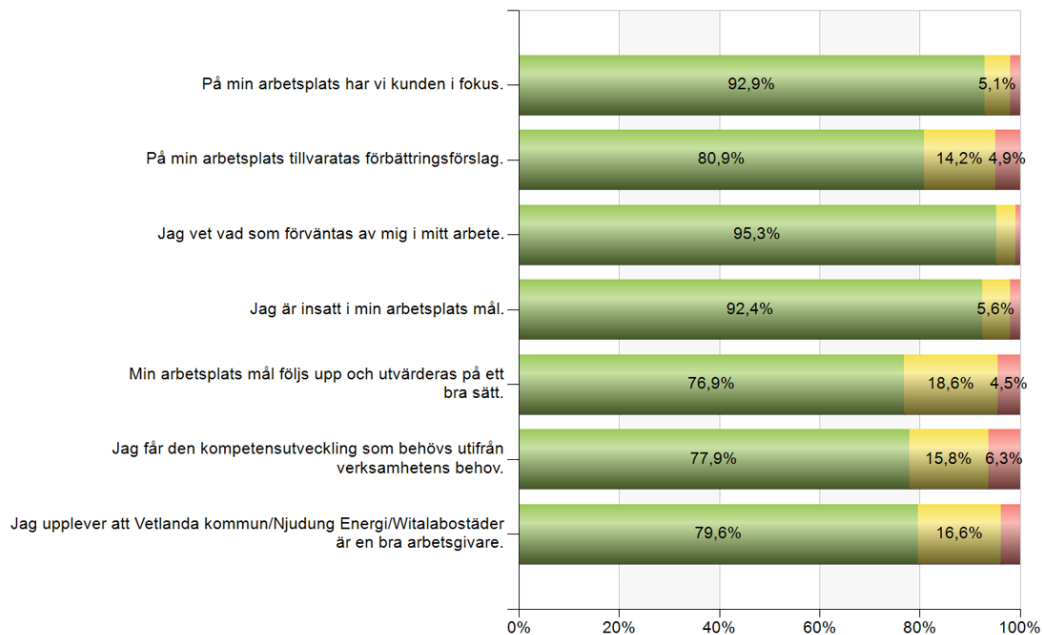
Kvalitet

6,3% (7,3%) av medarbetarna upplever inte att de får den kompetensutveckling som behövs utifrån verksamhetens behov. Bland deltidsanställda är det 3,9% som ger ett negativt svar på denna fråga och bland heltidsanställda är det 6,5%.

Det är främst medarbetare inom Barn- och utbildningsförvaltningen 9,7% (8,7%), Miljö- och byggförvaltningen 5,6% (0%) och Tekniska kontoret 5,6% (7%) som upplever att de inte får den kompetensutveckling som behövs. Detta är ett viktigt förbättringsområde att aktivt arbeta vidare med främst utifrån ett kvalitets- och likabehandlingsperspektiv.

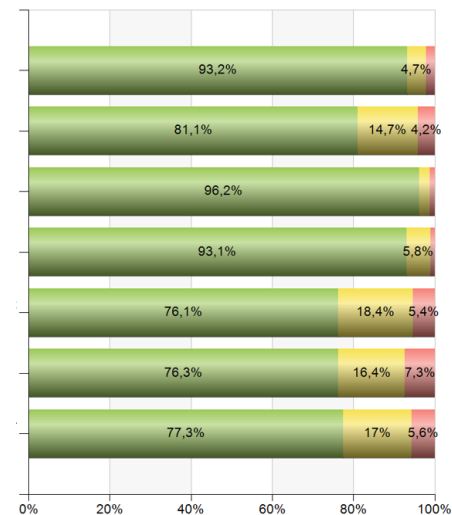
Andel i procent	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	72,4	88,5	82,9	94,4	85,1	89,3	81,9	77,7	91,3	77,9
Stämmer varken bra eller dåligt	17,9	9,1	14,6	0	12,3	8	12,5	18	8,7	15,8
Stämmer ganska/mycket dåligt	9,7	2,4	2,4	5,6	2,6	2,7	5,6	4,3	0	6,3

Kvalitet



■ Stämmer mycket bra/stämmer ganska bra
 ■ Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ Stämmer ganska dåligt/stämmer mycket dåligt

2022



Ledarskap

Ledarskap innebär att leda och fördela arbetet, samt utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap. Ett ledarskap utövas av människor som vill, kan och får ta ansvar. Det totala medelvärdet för området är 4,26 (4,25). Kvinnornas medelvärde är 4,24 (4,25) och männens medelvärde är 4,33 (4,24).

Resultatet visar att vi har chefer som visar uppskattning och hjälper sina medarbetare att prioritera i sitt arbete.

- 84,4% (83%) av medarbetarna upplever att sin närmaste chef visar uppskattning till sina medarbetare.
- 77,2% (75%) av medarbetarna upplever att sin närmaste chef hjälper sina medarbetare att prioritera i sitt arbete.

Det finns alltid förbättringsområden;

- 4,7% (4%) av medarbetarna upplever inte att sin närmaste chef visar engagemang för verksamheten.
- 7,3% (6,2%) av medarbetarna upplever inte att sin närmaste chef involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem.

Även på förvaltningsnivå finns det en skillnad;

Förvaltningarna med lägst trivselindex i detta område är Kultur- och fritidsförvaltningen med 4,19 (4,43) och Vård- och omsorgsförvaltningen med 4,17 (4,19).

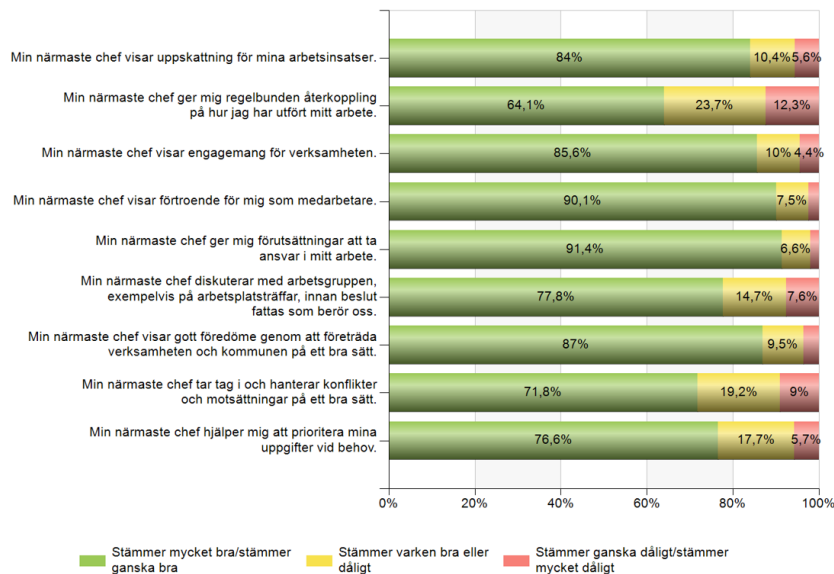
Förvaltningarna med högst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 4,55 (4,26) och Miljö- och byggförvaltningen med 4,51 (4,46).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
	4,31	4,27	4,19	4,51	4,24	4,33	4,25	4,17	4,55

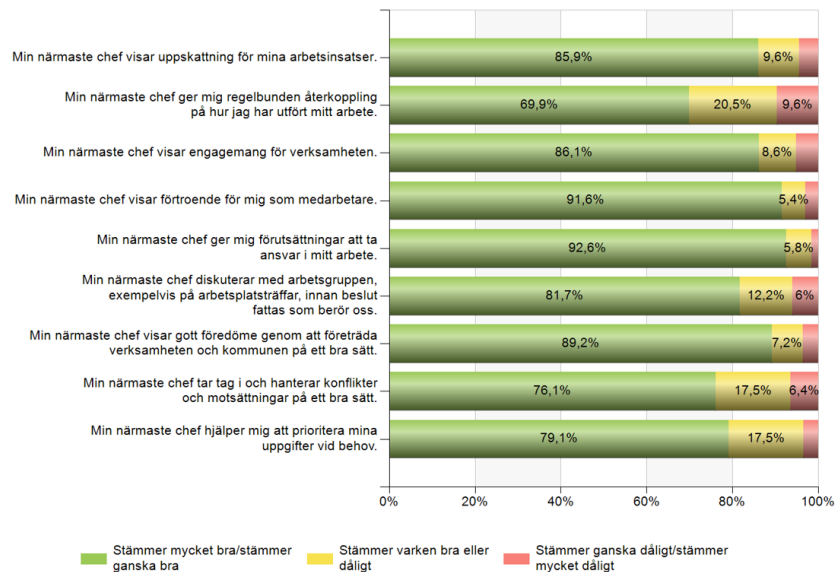
Ledarskap

Inom området Ledarskap kan vi se att kvinnor ger fler negativa svar än män i ett flertal av frågorna. Detta är viktigt att belysa och fortsätta arbeta med, utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

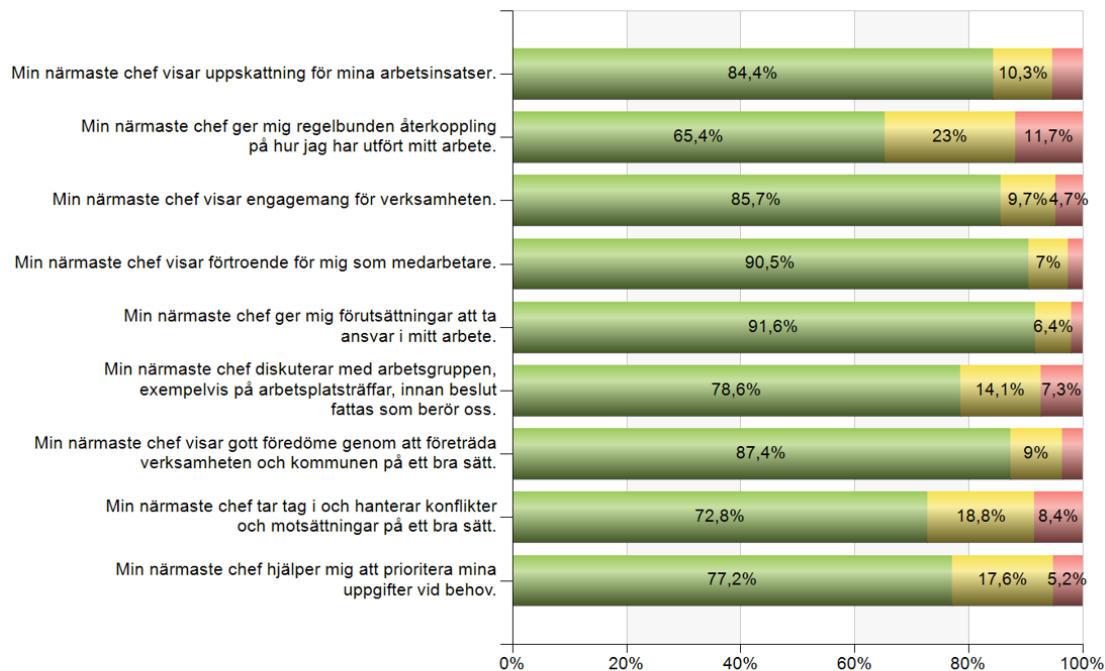
Kvinna



Man

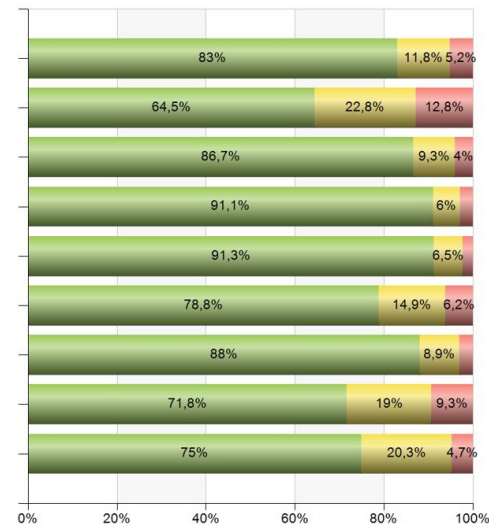


Ledarskap



■ Stämmer mycket bra/stämmer ganska bra
 ■ Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ Stämmer ganska dåligt/stämmer mycket dåligt

2022



Medarbetarskap

Med medarbetarskap menas hur medarbetaren upplever sin relation till arbetsplatsen, sina arbetsuppgifter, sin chef och sina arbetskamrater. Området Medarbetarskap är det område som har högst medelvärde 4,39 (4,41). Kvinnornas medelvärde är 4,39 (4,42) och männens är 4,39 (4,37). Dock är det en försämring från föregående år vilket visar på att vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

I Vetlanda kommun ser medarbetarna fram emot att gå till arbetet och vi får beröm av arbetskamrater för goda arbetsinsatser. Detta återspeglas i årets resultat.

- 85,8% (85,6%) av medarbetarna upplever att de ser fram emot att gå till arbetet.
- 83,1% (81,6%) av medarbetarna upplever att de får beröm av sina arbetskamrater för goda arbetsinsatser.

Även på förvaltningsnivå finns det en skillnad;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 4,17 (4,42).

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Kommunledningsförvaltningen med 4,52 (4,48).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,43	4,52	4,27	4,43	4,35	4,38	4,34	4,32	4,17

Medarbetarskap

Att se fram emot att gå till arbetet och trivas på sin arbetsplats visar sig ha en stor inverkan på svaren i medarbetarundersökningen. De som ser fram emot att gå till arbetet svarar generellt mer positivt än de som inte gör det.

Medarbetarskap-Hälsa

73% av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de känt sig fria från negativ stress som beror på arbetet jämfört med endast 17,6% som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap-Likabehandling

91,5% av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de har den sysselsättningsgrad de önskar jämfört med 64,7% som inte ser fram emot att gå till arbetet.

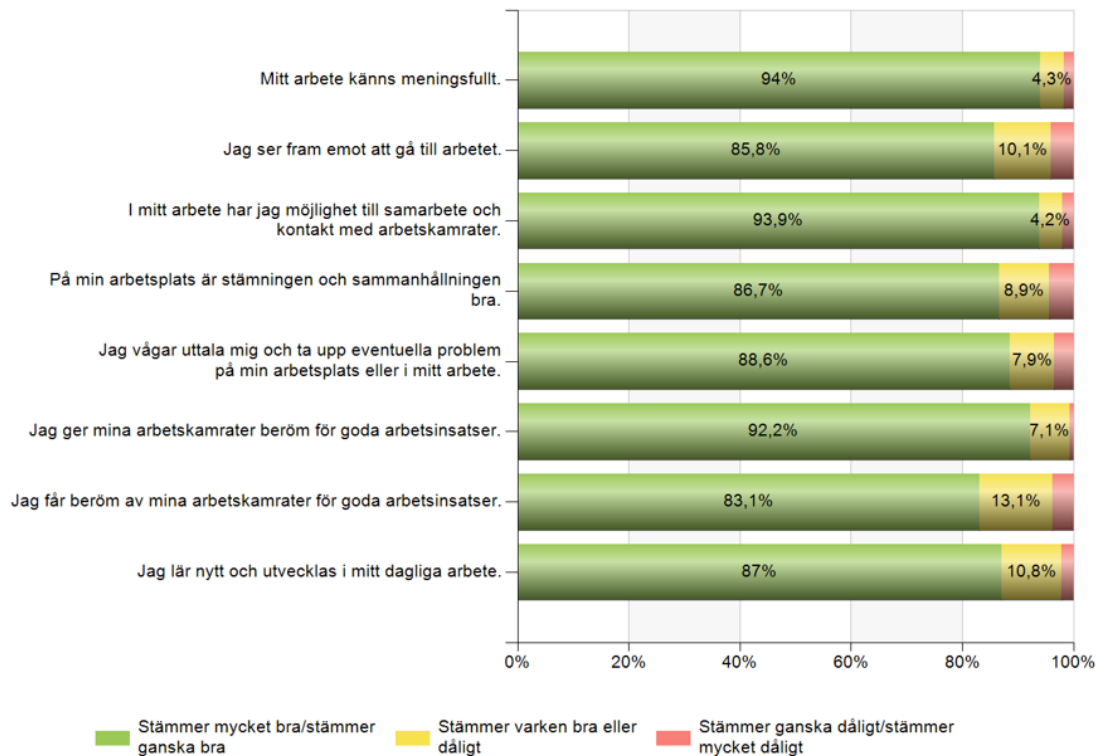
Medarbetarskap-Kvalitet

89,7% av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de upplever att Vetlanda kommun/Njudung Energi/Witalabostäder är en bra arbetsgivare jämfört med 35,3% som inte ser fram emot att gå till arbetet.

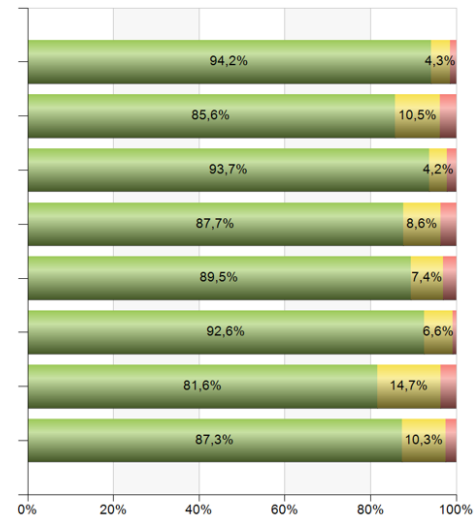
Medarbetarskap-Ledarskap

87,8% av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de upplever att deras närmaste chef involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem jämfört med 29,4% som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap



2022



Arbetet framåt

Medarbetarundersökningen ger indikationer på medarbetarens upplevelser den dagen de svarade på enkäten. Det viktiga arbetet sker när chef och medarbetare 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 chef fundera på eventuella organisationsförändringar och var i grupprocessen gruppen befinner sig etc. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet!

På Kom In 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!

