

Handläggare
Camilla Freedeke
0480-45 08 63

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-01-11

Ärendebeteckning
SN 2022/0033.04.01

Socialnämnden

Medarbetarenkät 2021

Förslag till beslut

Socialnämnden fattar inget beslut med anledning av informationen.

Bakgrund

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.

För att undersöka den psykosociala arbetsmiljön har Kalmar kommun använt sig av en medarbetarenkät som gäller för samtliga förvaltningar, bolag och förbund.

Det huvudsakliga syftet med medarbetarenkäten är att kartlägga, bedöma och åtgärda förbättringsområden i den psykosociala arbetsmiljön, förebygga riskfaktorer och utveckla friskfaktorer. Enkäten är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska vara ett underlag för dialog.

Camilla Freedeke
Tf socialchef

Bilagor
Medarbetarenkät 2021 - Socialförvaltningen





Kalmar kommun

Medarbetarenkät 2021

Socialförvaltningen

 entergate



Resultatrapport för Medarbetarenkäten 2021

Rapporten innehåller resultatet för din verksamhet med en jämförelse uppåt i organisationen.

Resultatet är uppdelat i följande frågeområden:

- OSA - Arbetsklimat
- OSA - Arbetsbelastning
- OSA - Arbetstid
- HME - Motivation
- HME - Ledarskap
- HME - Styrning

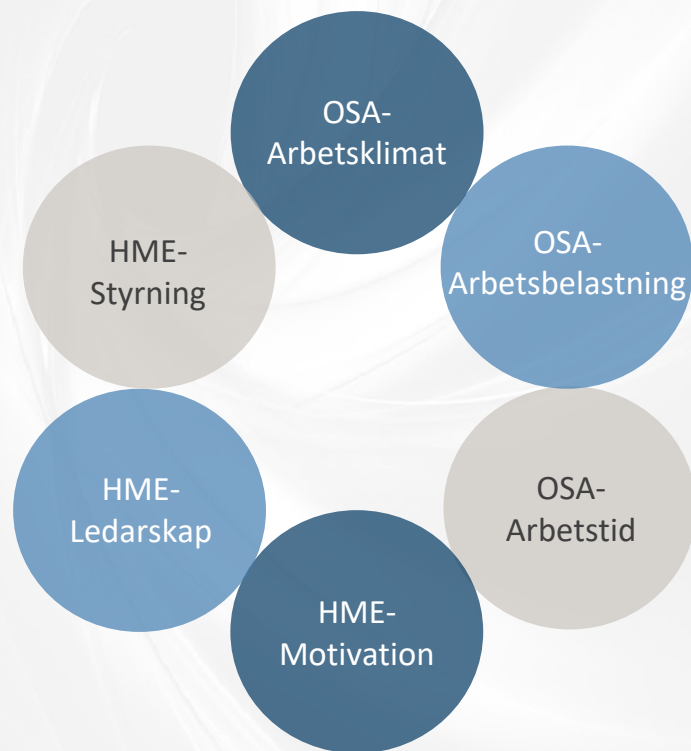
Resultatet i rapporten redovisas först i diagram med ett medelvärde 1-5 där 1 är lägst och 5 är högst.

Därefter presenteras resultatet med andel svar per alternativ. Alternativen är hopslagna 5+4 (grön), 3 (gul) och 2+1 (röd).

- Grön (5+4) = innebär att de som svarat instämmer i påståendet.
- Gul (3) = innebär att de instämmer delvis i det aktuella påståendet.
- Röd (2+1) = innebär att de inte instämmer i det aktuella påståendet.

Efter diagrammen redovisas resultatet i tabellform.

Sist i rapporten redovisas resultatet för Rekommendation (eNPS).





Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

OSA står för Organisatorisk och Social Arbetsmiljö. Kalmar kommun har tre övergripande OSA-mål:



Arbetsklimat

Vi ska ha arbetsplatser med ett öppet, tolerant och jämställt arbetsklimat där varje medarbetare bemöts på ett respektfullt sätt. Vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling.



Arbetsbelastning

Det ska vara en balans mellan krav och resurser i arbetet.



Arbetstid

Arbetstidens förläggning ska möjliggöra tillräckligt med tid för återhämtning.

Det är totalt elva frågor i enkäten som är kopplade till Kalmar kommuns OSA-mål. Frågeställningarna är uttryckta som påståenden och uppdelade i tre olika områden så att det tydligt framgår vilket av OSA-målen som påståendet kopplar till:

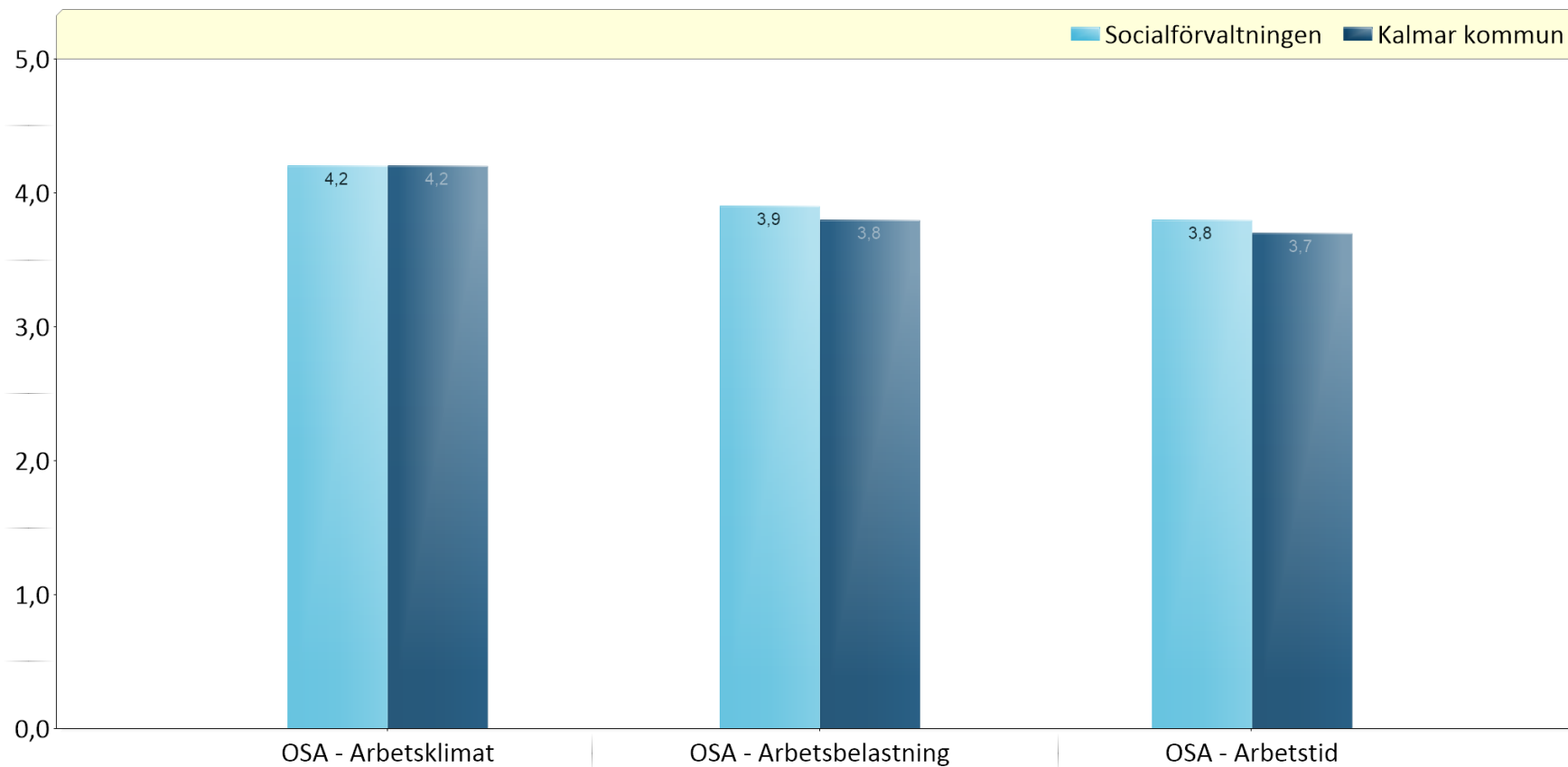
- OSA - Arbetsklimat
- OSA - Arbetsbelastning
- OSA - Arbetstid





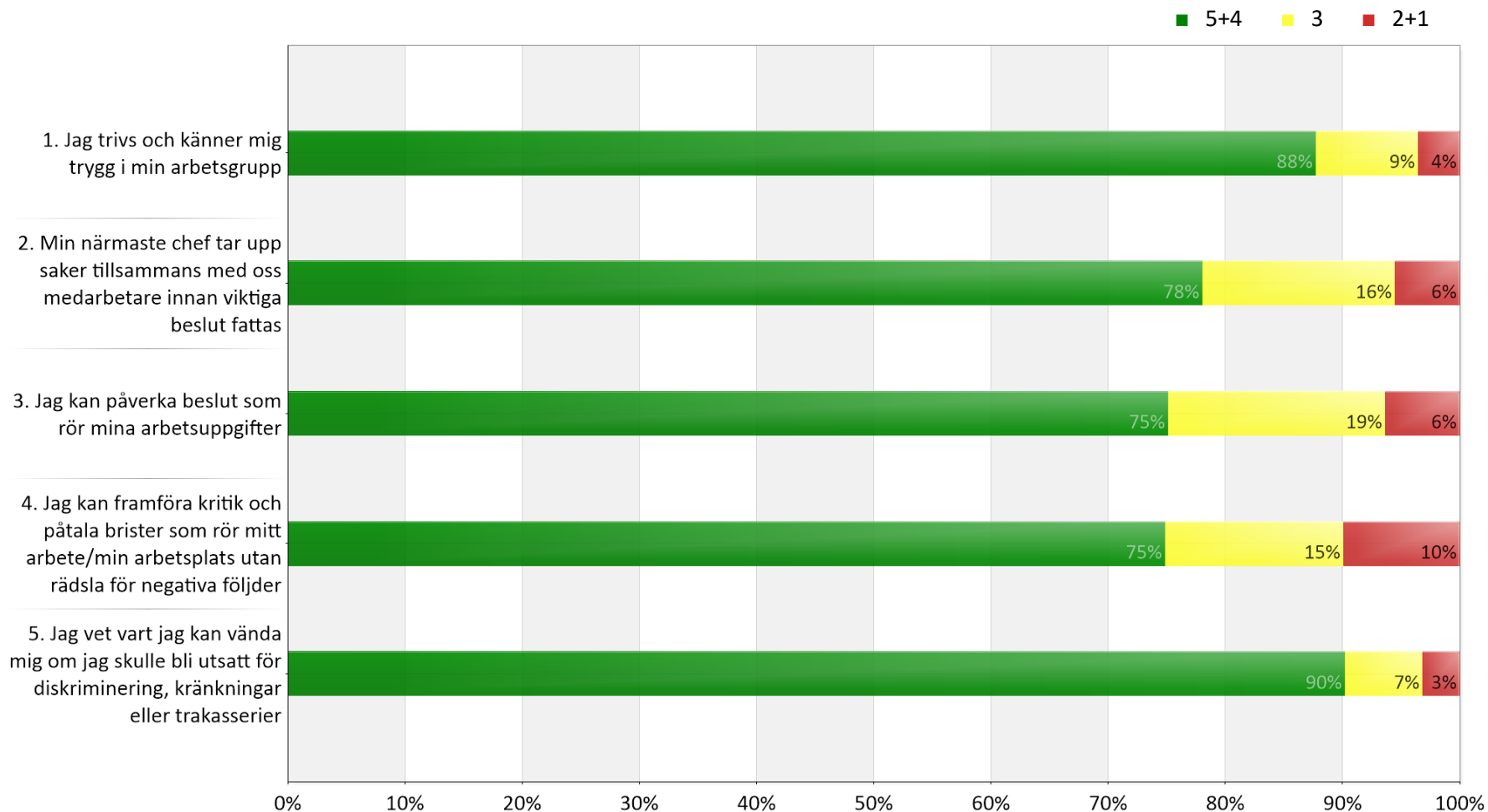
Sammanställning OSA

Nedan visas resultatet med ett medelvärde 1-5 där 1 är lägst och 5 är högst. Resultatet visas med en jämförelse uppåt i organisationen.



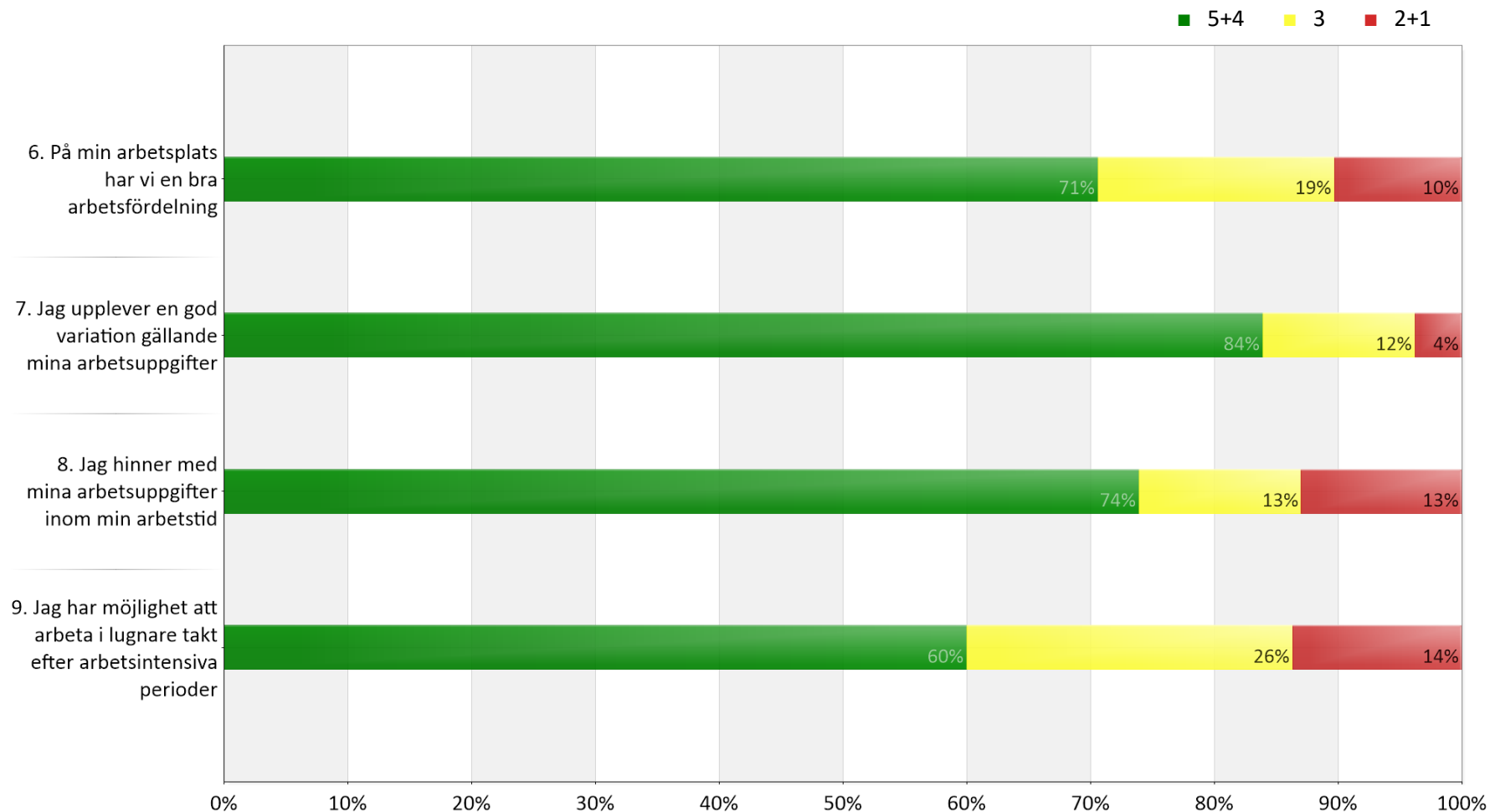


OSA - Arbetsklimat



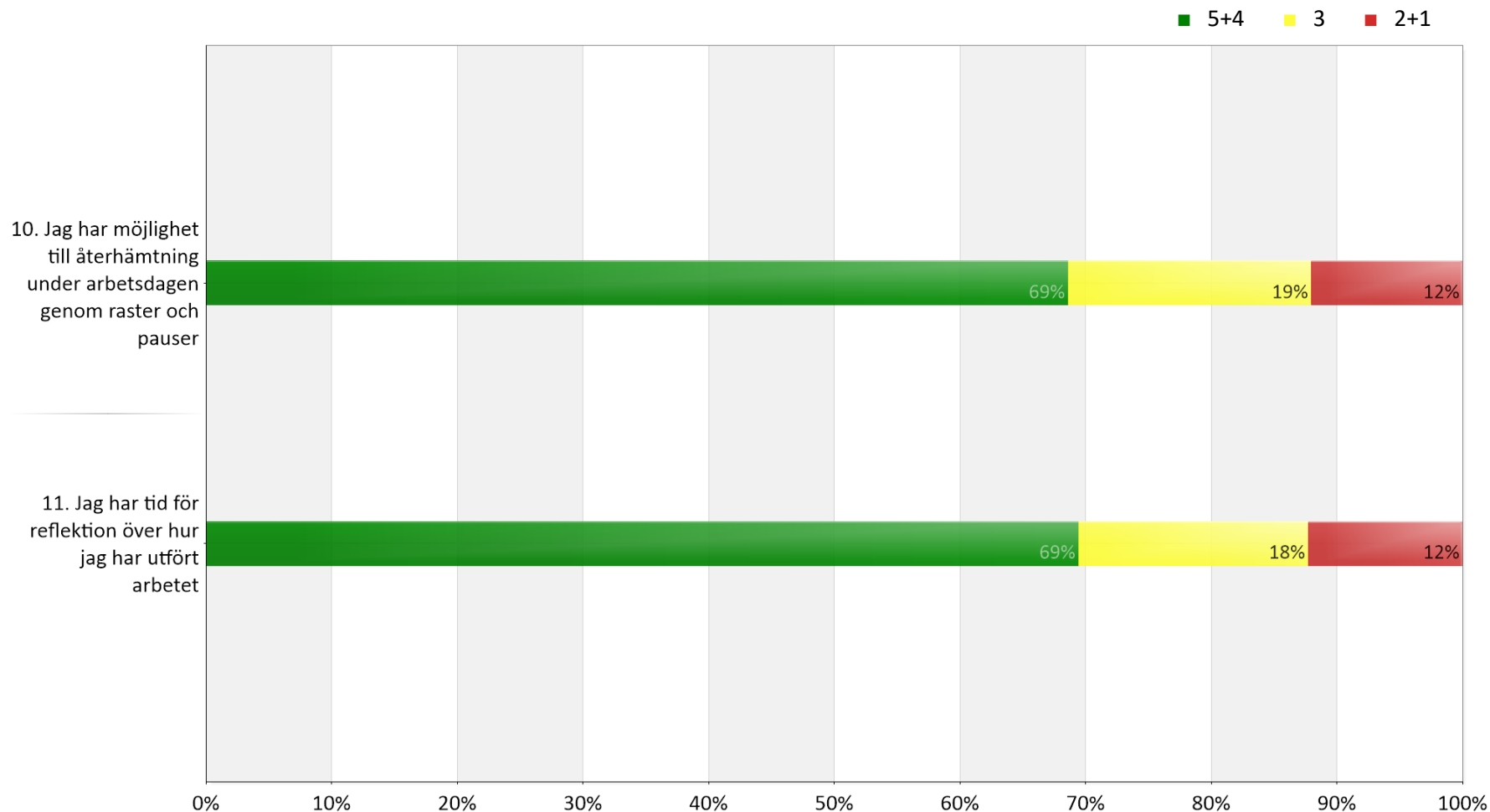


OSA - Arbetsbelastning





OSA - Arbetstid



**OSA - Arbetsklimat**

	Medel	5+4	3	2+1
	4,2	81,2%	13,1%	5,7%
1. Jag trivs och känner mig trygg i min arbetsgrupp	4,3	87,7%	8,7%	3,5%
2. Min närmaste chef tar upp saker tillsammans med oss medarbetare innan viktiga beslut fattas	4,1	78%	16,4%	5,5%
3. Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter	3,9	75,1%	18,5%	6,4%
4. Jag kan framföra kritik och påtala brister som rör mitt arbete/min arbetsplats utan rädsla för negativa följder	4	74,9%	15,2%	9,9%
5. Jag vet vart jag kan vända mig om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkningar eller trakasserier	4,5	90,2%	6,6%	3,2%

OSA - Arbetsbelastning

	Medel	5+4	3	2+1
	3,9	72,1%	17,7%	10,2%
6. På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning	3,8	70,6%	19,1%	10,3%
7. Jag upplever en god variation gällande mina arbetsuppgifter	4,2	83,9%	12,3%	3,8%
8. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid	3,9	73,9%	13,1%	13%
9. Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder	3,6	60%	26,3%	13,7%

OSA - Arbetstid

	Medel	5+4	3	2+1
	3,8	69%	18,8%	12,2%
10. Jag har möjlighet till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser	3,8	68,6%	19,4%	12%
11. Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet	3,8	69,4%	18,3%	12,3%



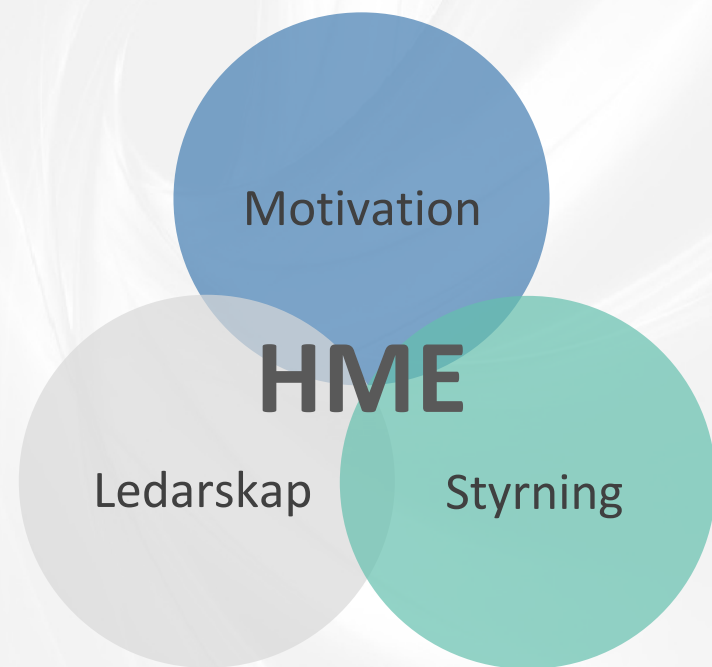
Hållbart Medarbetarengagemang (HME)

HME står för Hållbart Medarbetarengagemang och består av nio frågeställningar – uttryckta som påståenden.

Frågeställningarna är framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra kommuner.

Påståenden är uppdelade i tre delindex för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang.

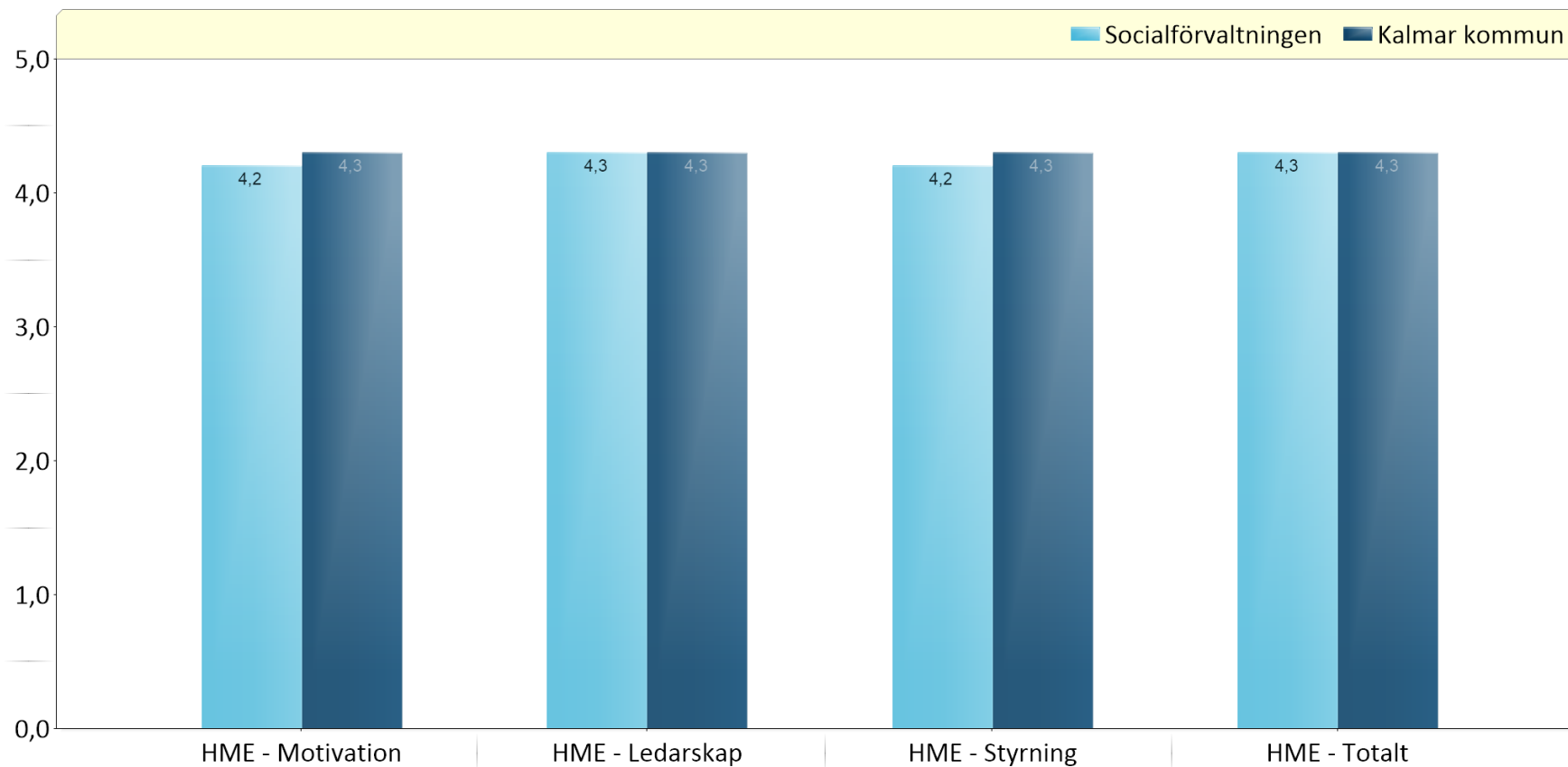
- HME - Motivation
- HME - Ledarskap
- HME - Styrning





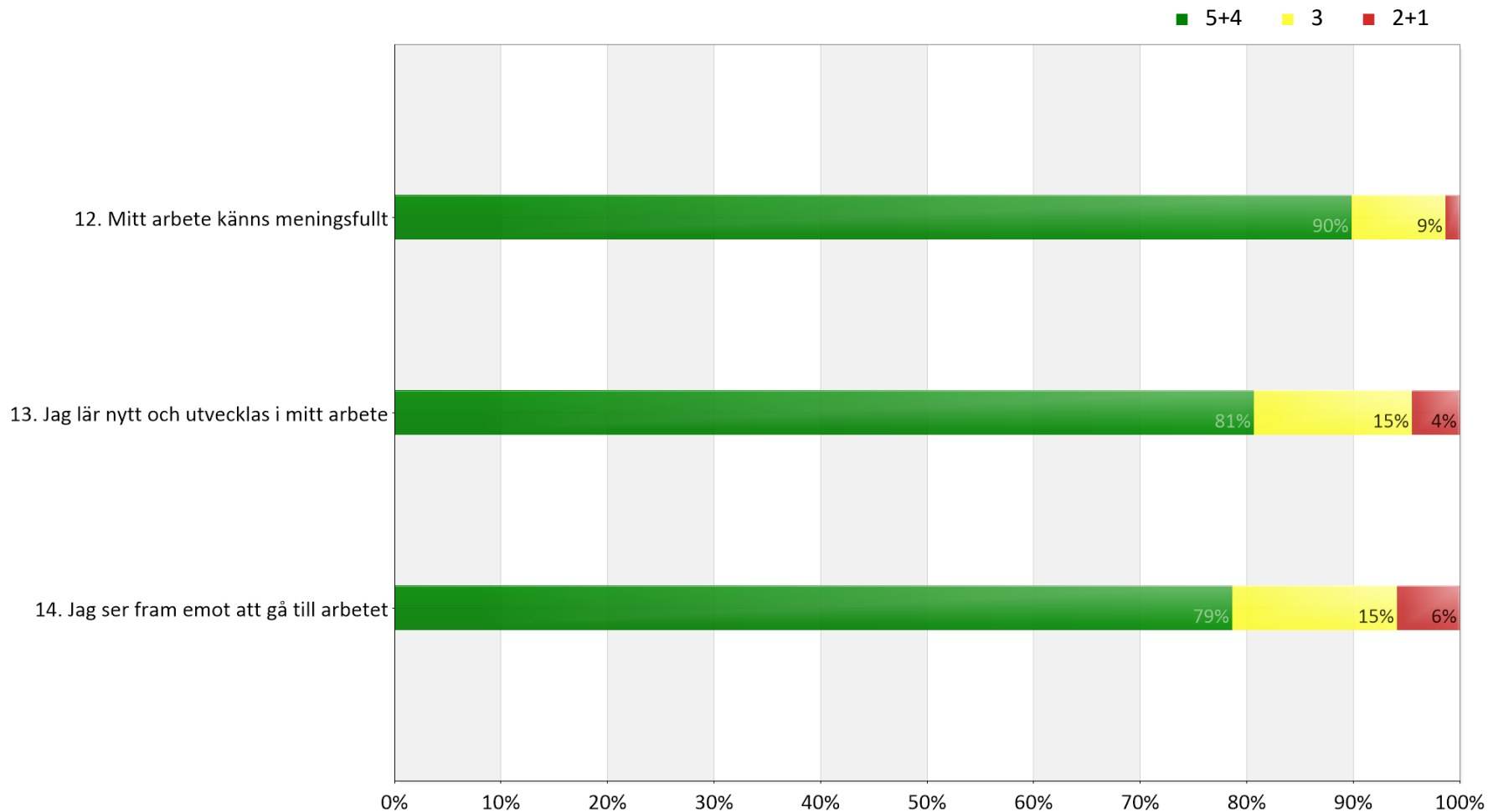
Sammanställning HME

Nedan visas resultatet med ett medelvärde 1-5 där 1 är lägst och 5 är högst. Resultatet visas med en jämförelse uppåt i organisationen.



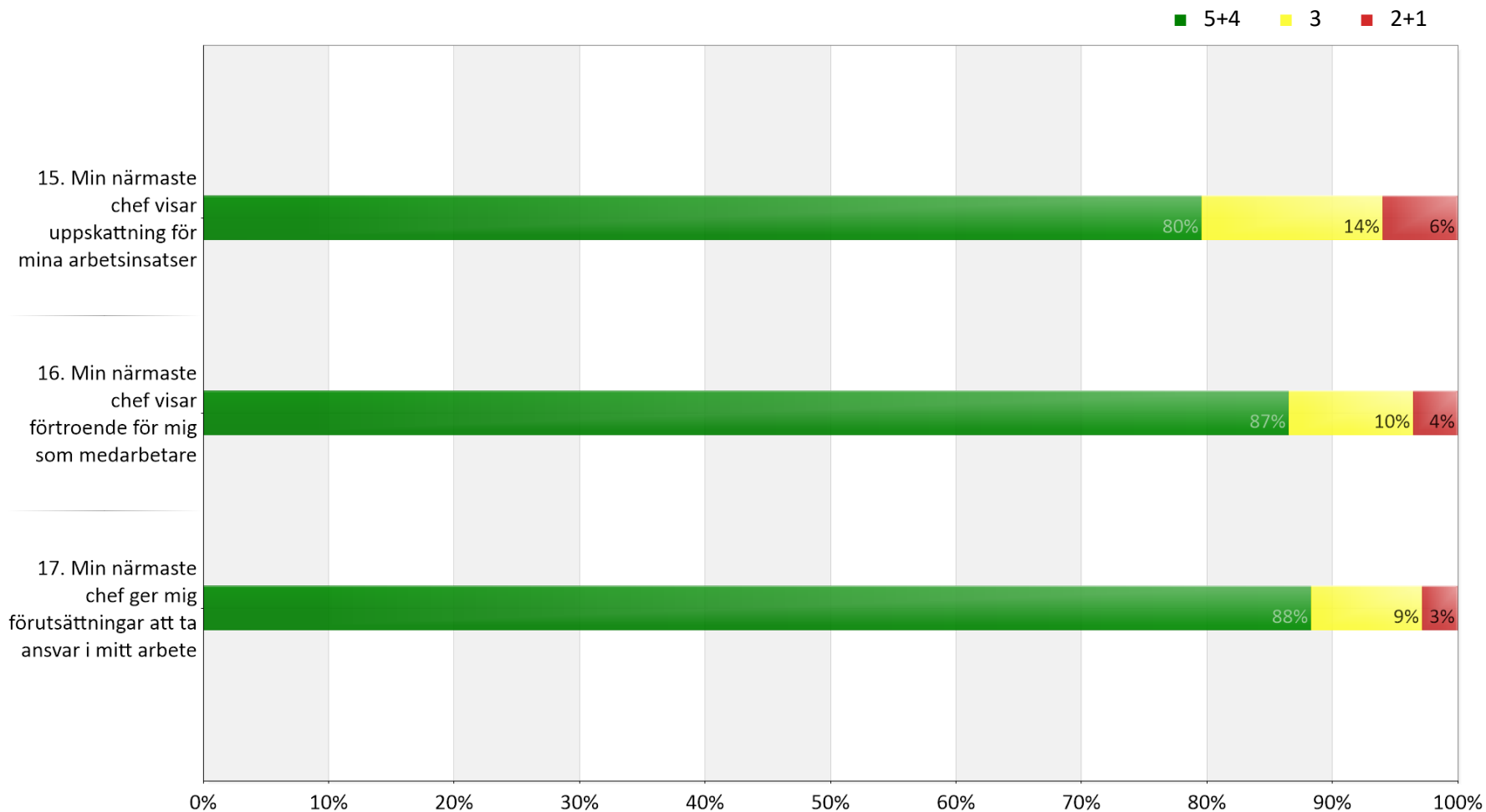


HME - Motivation



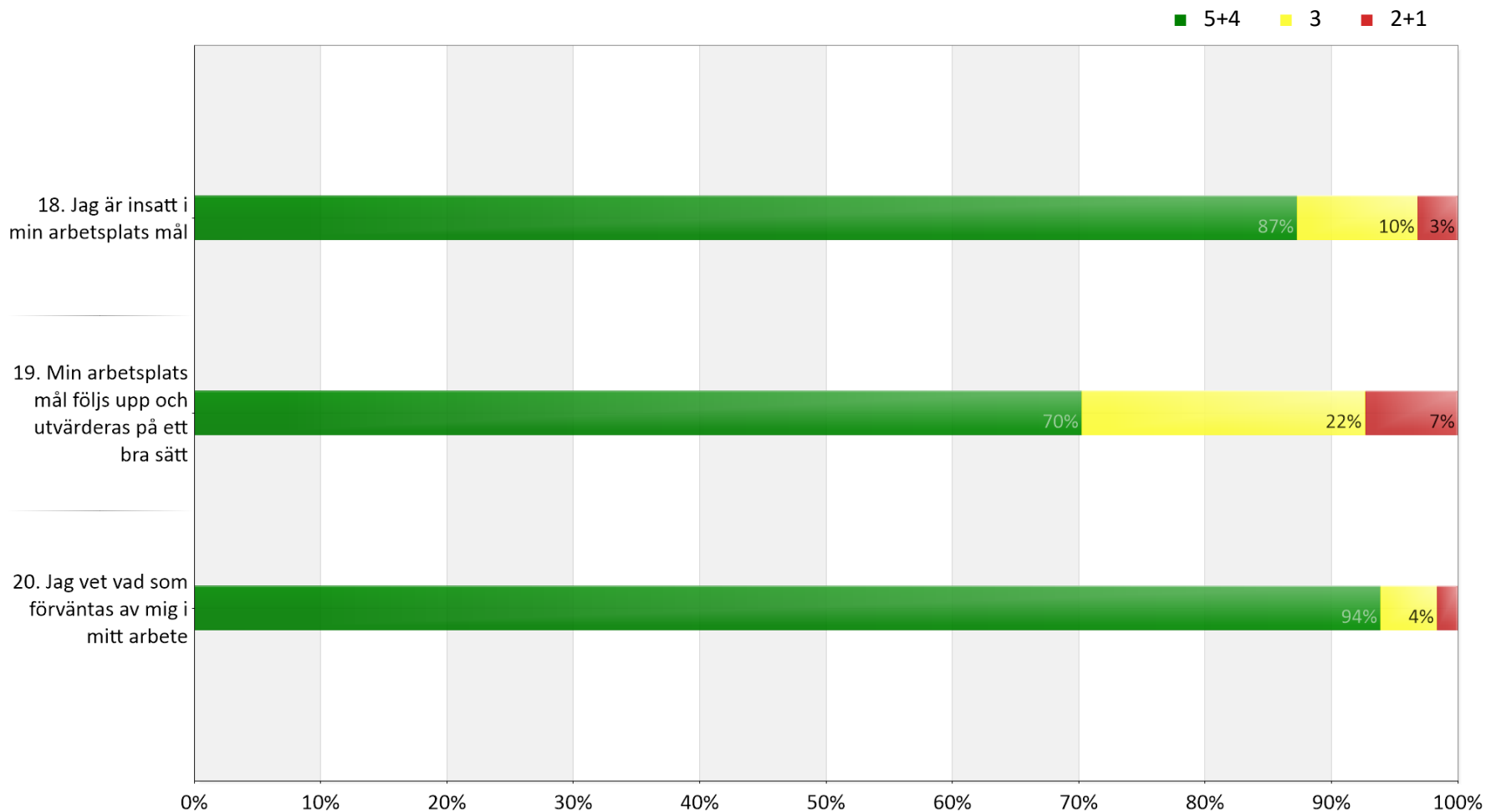


HME - Ledarskap





HME - Styrning



**HME - Motivation**

	Medel	5+4	3	2+1
	4,2	83%	13,1%	3,9%
12. Mitt arbete känns meningsfullt	4,5	89,8%	8,9%	1,3%
13. Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	4,1	80,6%	14,9%	4,5%
14. Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,1	78,6%	15,5%	5,9%

HME - Ledarskap

	Medel	5+4	3	2+1
	4,3	84,8%	11,1%	4,1%
15. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,2	79,6%	14,4%	6%
16. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,4	86,5%	9,9%	3,5%
17. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,4	88,3%	8,9%	2,8%

HME - Styrning

	Medel	5+4	3	2+1
	4,2	83,8%	12,2%	4,1%
18. Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,3	87,2%	9,6%	3,2%
19. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,9	70,2%	22,4%	7,3%
20. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,5	93,9%	4,5%	1,7%



Rekommendation (eNPS)

eNPS (Employee Net Promoter Score®)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

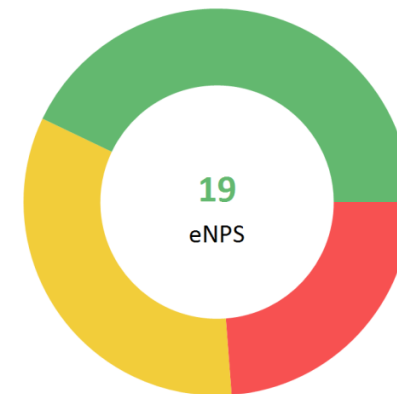
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Amassadörer minus andelen Kritiker.

eNPS = andelen "Ambassadörer" (%) - andelen "Kritiker" (%)



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
202	23,8%	282	33,3%	363	42,9%

I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse uppåt i organisationen.





TIPS TILL EFTERARBETET

1

EGNA FÖRBEREDELSE

- Studera resultatet och förbered genomgång med arbetsgruppen

2

ÅTERKOPPLING

- Presentera enhetens resultat för medarbetarna
- Visa på höga respektive låga värden
- Öppna upp för diskussion och reflektion

3

HANDLINGSPLAN

- Välj 2-3 utvecklingsområden som prioriteras
- Gör en handlingsplan (använd mallen i verksamhetshandboken som heter "Handlingsplan för arbetsmiljöarbete")

4

GENOMFÖR

- Genomför åtgärderna och följ upp förbättringsarbetet löpande på exempelvis arbetsplatsträffar

Det finns ett dokument i verksamhetshandboken som heter "Så kan du arbeta med medarbetarenkäten 2021". Där finns mer information och tips att ta del av. Dokumentet finns även lättillgängligt i chefsportalen.