

# **MEDARBETARBAROMETER**

RESULTAT 2013

# Medarbetarbarometer 2013

## Innehåll

Syfte	sid 3
Metod och förklaringar	sid 4-7
Sammanfattning av resultat	sid 8-16
Det fortsatta arbetet	sid 17

# Syfte

## Återkommande mätning av arbetsmiljön

Hagfors kommun genomför en återkommande mätning för att:

- Ge alla medarbetare **en möjlighet att anonymt påverka** arbetssituationen
- **Förbättra** det förebyggande arbetsmiljöarbetet
- **Snabbare** komma till rätta med problemområden
- **Lyfta fram** områden inom organisationen där nolltolerans ska råda – men inte alltid gör det
- **Stärka arbetsledarna** i sin yrkesroll med hjälp av riktade insatser där behov finns

# METOD

# Metod och förklaringar

## Tillvägagångssätt och svarsfrekvens

### Totalundersökning

1 081 pappersenkäter delades ut till anställda med månadslön.

956 enkäter lämnades in.

### Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen för 2013 är **88 %** vilket vid en extern undersökning ger Hagfors kommun en andraplats för tillgängliga resultat för år 2013.

#### Svarsfrekvenser

##### Intern jämförelse

Kommunstyrelsen	91%
Samhällsbyggnad	94%
Barn och bildning	94%
Sociala avdelningen	83%
Äldreomsorgen	83%

##### Extern jämförelse

Karlstad (2012)	95%
Gävle	89%
<b>Hagfors</b>	<b>88%</b>
Vetlanda	82%
Helsingborg	79%
Kumla	75%
Norrköping	74%
Eskilstuna	74%
Heby	53%

# Metod och förklaringar

## Mätningens sju delar

### **Del 1. Min personliga arbetssituation**

*Personlig motivation, arbetsglädje, belastning och tydliga mål.*

### **Del 2. Min arbetsplats**

*Arbetsplatsens rutiner, samarbete, information, mobbning.*

### **Del 3. Hälsa**

*Hälsovanor och återhämtning.*

### **Del 4. Jämställdhet**

*Likabehandling, kränkande språk, ovälkommen beröring, föräldraledighet.*

### **Del 5. Ledarskap**

*Verksamhetsutveckling, ledning, respekt, konflikthantering, lyhördhet.*

### **Del 6. Arbetsgivaren Hagfors kommun**

*Förtroende, information, stolthet.*

### **Del 7. Demografiska frågor och frågor om anställningsform**

*Kön, ålder, befattning, anställningsform.*

# Metod och förklaringar

## Förklaring av sammansatta index

### MMI (Motiverad Medarbetar Index)

Sammanfattar den kompletta undersökningen och fångar därmed upp såväl medarbetarnas nöjdhet som motivation. I MMI ingår samtliga frågor med ordinarie bedömningsskala, där 1 = *mycket negativ* och 5 = *mycket positiv*.

### Arbetsmiljöindex

Index som mäter medarbetarnas **psykosociala och fysiska arbetsmiljö**.

Består av frågor ur blocken *min personliga arbetssituation* och *min arbetsplats*

### Index: Internkommunikation

Sammanfattar medarbetarnas bild av hur väl **kommunikationen** mellan arbetsledare/arbetsgivare och medarbetare fungerar.

Består av frågor ur blocken *min arbetsplats*, *ledarskap* och *arbetsgivaren Hagfors kommun*

**Ordinarie index** är en sammanfattning av frågorna i ett specifikt frågeblock, vilket framgår av indexets namn.

# RESULTAT



# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index totalt Hagfors kommun

Index	Hagfors kommun	Äldreomsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Jämställdhetsindex	4,2	4,3	4,3	4,0	4,0	4,2
Arbetsmiljöindex	3,8	3,9	3,9	3,6	3,8	4,0
Index: Personlig arbetssituation	3,7	3,7	3,8	3,5	3,7	3,8
MMI	3,7	3,7	3,8	3,5	3,6	3,9
Arbetsplatsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,5	3,9
Ledarskapsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,5	3,9
Hälsoindex	3,6	3,6	3,8	3,6	3,6	3,7
Index: internkommunikation	3,5	3,6	3,6	3,2	3,4	3,8
Arbetsgivarindex	2,9	3,0	3,2	2,5	2,7	3,5

Tabellen visar kommunens och avdelningarnas index (skala 1-5).

**Mörkorangea rutor** visar de högsta värdena för respektive index i organisationen.

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhälls-byggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Index: Personlig arbetssituation	3,7	3,7	3,8	3,5	3,7	3,8

### Starkaste punkt

Jag är stolt över det arbete jag utför (83%)

### Svagaste punkt

I mitt arbete har jag tillräckligt med tid för att kunna utveckla mitt arbetssätt (42%)

Innefattar frågor med ordinarie bedömningskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Arbetsplatsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,5	3,9

### Starkaste punkt

Jag upplever att mina arbetskamrater ställer upp för mig och stöttar mig (81%)

### Svagaste punkt

Jag upplever att jag är tillräckligt informerad om vad som sker i andra verksamheter/ på andra arbetsplatser inom Hagfors kommun (51%)

Innefattar frågor med ordinarie bedömningskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhälls-byggnad	Barn och bildning	Kommun-styrelsen
Hälsoindex	3,6	3,6	3,8	3,6	3,6	3,7

### Starkaste punkt

Jag upplever att jag har god hälsa (69%)

### Svagaste punkt

På fritiden hinner jag återhämta mig från arbetet (20%)

Innefattar frågor med ordinarie bedömningskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhälls-byggnad	Barn och bildning	Kommun-styrelsen
Jämställdhetsindex	4,2	4,3	4,3	4,0	4,0	4,2

### Starkaste punkt

Min arbetsgivares inställning till pappa och mammaledighet är positiv (95%)

### Svagaste punkt

Föräldralediga ges möjlighet att ta del av information och delta i kurser/möten (26%) \*

\* 26% av de medarbetare som varit föräldralediga under den senaste 5-årsperioden

Innefattar frågor med ordinarie bedömningskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhälls-byggnad	Barn och bildning	Kommun-styrelsen
Ledarskapsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,5	3,9

### Starkaste punkt

Min närmaste chef visar respekt för oss medarbetare (72%)

### Svagaste punkt

Min närmaste chef är bra på att ge återkoppling till min arbetsinsats (21%)

Innefattar frågor med ordinarie bedömningsskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Resultat: Index per frågeområde

Index	Hagfors kommun	Äldre-Omsorgen	Sociala Avdelningen	Samhälls-byggnad	Barn och bildning	Kommun-styrelsen
Arbetsgivarindex	2,9	3,0	3,2	2,5	2,7	3,5

### Starkaste punkt

Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun (45%)

### Svagaste punkt

Jag är välinformerad om vad som händer och om beslut som fattas inom Hagfors kommun (50%)

Innefattar frågor med ordinarie bedömningsskala, där 1 = *mycket negativt* och 5 = *mycket positivt*.

Starkaste punkter = betyg 4 och 5, svagaste punkter = betyg 1 och 2

# Sammanfattning av resultat

## Goda resultat kontra lägre resultat

Medarbetarna upplever att de har stöttande arbetskamrater som visar respekt. De känner också stolthet över det arbete som de utför. 95% av medarbetarna upplever att det råder en mycket positiv inställning från arbetsgivaren angående mamma och pappaledighet.

Medarbetarna önskar mer information om vad som händer och om de beslut som fattas i Hagfors kommun. De önskar också mer information om vad som sker i andra verksamheter/ på andra arbetsplatser. Lägre betyg får även frågan om man känner förtroende för Hagfors kommuns ledning.

Hagfors kommun har sedan förra mätningen fortsatt arbetat aktivt med värdegrund och med frågor gällande kränkande särbehandling. Här ser vi en positiv utveckling där andel personer som någon gång under året känt sig utfrysta minskat markant från 9% till 6%. Upplevelsen om det förekommer ett sexuellt och/eller kränkande språk är kvar på 8% (betyg 1-2). Dock har andelen personer som uppgett betyget 4-5 ökat med 1%.



# Det fortsatta arbetet

## Handlingsplaner

Resultatet kommer nu att presenteras för respektive arbetsgrupp där det finns möjlighet till dialog och reflektion. Arbetsgruppen ska därefter välja ut sex frågeställningar, tre att utveckla/förbättra och tre att bevara. Parallellt med detta väljer arbetsledaren själv tre ledarskapsfrågor att arbeta vidare med. Med stöd av handlingsplanen kommer gruppen överens om vilka insatser som behöver göras, på kort och lång sikt, för att vilja ge betyget 4-5 vid kommande mätningar.

Att aktivt arbeta med handlingsplaner och lyfta både svaga och starka områden ger oss goda förutsättningar att kunna förbättra arbetsmiljön på sikt. Det bidrar också till att motverka att eventuella missförhållanden uppstår. Genom att lyfta de goda exemplen och använda ett målinriktat och lösningsfokuserat arbetssätt stärker vi organisationen och ger varje individ möjlighet att reflektera över- och kunna påverka- sin egen arbetssituation.

Vi är alla varandras arbetsmiljö!