



MEDARBETARBAROMETER 2012



Medarbetarbarometer 2012

Innehåll

Syfte		
Metod och förklaringar	Syfte	sid 3
Sammanfattning av resultat	Metod och förklaringar	sid 4
Områden med nolltolerans	Sammanfattning av resultat	sid 8
	Områden med nolltolerans	sid 18

Syfte

Återkommande mätning av arbetsmiljön

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

Områden med
nolltolerans

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

Syfte

**Metod och
förklaringar**

Sammanfattning
av resultat

Områden med
nolltolerans

Metod och förklaringar

Metod och förklaringar

Tillvägagångssätt och svarsfrekvens

Syfte

**Metod och
förklaringar**

Sammanfattning
av resultat

Områden med
nolltolerans

Totalundersökning

1.118 enkäter delades ut till anställda med månadslön.

975 enkäter lämnades in.

Svarsfrekvens

Svarsfrekvensen på **totalt 87 %** ligger 10 % högre än genomsnittet för kommuner. Vid researchen har ingen kommun framkommit med en svarsfrekvens högre än 81%.

Svarsfrekvenser

Intern jämförelse

Kommunstyrelsen	96%
Samhällsbyggnad	92%
Barn och bildning	89%
Sociala avdelningen	84%
Äldreomsorgen	82%

Extern jämförelse

Hagfors (2012)	87%
Trelleborg (2012)	81%
Hammarö (2012)	77%
Helsingborg (2012)	77%
Stockholm (2012)	77%
Ljusdal (2011)	75%
Uppsala (2008)	63%

Metod och förklaringar

Mätningens sju delar

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

Områden med
nolltolerans

Del 1. Allmänna frågor/personlig arbetsituation

Personlig motivation, arbetsglädje, belastning och tydliga mål.

Del 2. Min avdelning/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

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

Områden med
nolltolerans

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 beskriver medarbetarnas **psykosociala arbetsmiljö**.

Består av frågor ur blocken *personlig arbetssituation* och *min avdelning/arbetsplats*

Index: Internkommunikation

Sammanfattar medarbetarnas bild av hur väl **kommunikationen** från arbetsledare och arbetsgivare fungerar.

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

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

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Sammanfattning av resultat

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index totalt Hagfors kommun

	Index	Hagfors kommun	Äldreomsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Syfte	Index: Personlig Arbetsituation	3,8	3,9	4,0	3,6	3,8	3,7
Metod och förklaringar	Index: Min arbetsplats	3,7	3,8	3,9	3,5	3,5	3,7
Sammanfattning av resultat	Hälsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,7	3,6
	Jämställdhetsindex	4,2	4,3	4,3	4,0	4,0	3,9
	Ledarskapsindex	3,7	3,7	3,9	3,7	3,5	3,7
	Arbetsgivarindex	3,0	3,2	3,3	2,6	2,8	3,5
Områden med nolltolerans	Index: Internkommunikation*	3,5	3,5	3,7	3,4	3,4	3,6
	Arbetsmiljöindex*	3,9	4,0	4,0	3,6	3,8	3,8
	MMI*	3,7	3,8	3,9	3,5	3,6	3,7

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

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Index: Personlig Arbetssituation	3,8	3,9	4,0	3,6	3,8	3,7

Personlig motivation, arbetsglädje, belastning och tydliga mål.

Starkaste punkt

Jag är stolt över det arbete jag utför (89 %)

Svagaste punkt

Jag saknar utrymme att utveckla arbetet (30 %)

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

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

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index per frågeområde

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Index: Min arbetsplats	3,7	3,8	3,9	3,5	3,5	3,7

Arbetsplatsens rutiner, samarbete, information, mobbning.

Starkaste punkt

Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater (84 %)

Svagaste punkt

Jag är dåligt informerad om övrig verksamhet (53 %)

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

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

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index per frågeområde

	Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Syfte	Hälsindex	3,7	3,7	3,8	3,5	3,7	3,6
Metod och förklaringar	<i>Hälsovanor och återhämtning.</i>						
Sammanfattning av resultat	Starkaste punkt						
Områden med nolltolerans	Jag upplever att jag har god hälsa (70 %)						
	Svagaste punkt						
	På fritiden hinner jag inte återhämta mig från jobbet (18 %)						

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

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

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index per frågeområde

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Jämställdhetsindex	4,2	4,3	4,3	4,0	4,0	3,9

Likabehandling, kränkande språk, ovälkommen beröring, föräldraledighet.

Starkaste punkt

Jag upplever att min arbetsgivare är positivt inställd till
pappa-/mammaledighet (93 % resp. 92 %)

Svagaste punkt

Jag upplever att män och kvinnor på min arbetsplats inte har
lika lön för lika arbete (25 %)

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

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

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index per frågeområde

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Ledarskapsindex	3,7	3,7	3,9	3,7	3,5	3,7

Verksamhetsutveckling, ledning, respekt, konflikthantering, lyhördhet.

Starkaste punkt

Min närmaste chef visar respekt för oss medarbetare (70 %)

Svagaste punkt

Min närmaste chef hanterar inte problem och konflikter på ett bra sätt (22 %)

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

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

Sammanfattning av resultat

Resultat: Index per frågeområde

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Index	Hagfors kommun	Äldre-omsorgen	Sociala avdelningen	Samhällsbyggnad	Barn och bildning	Kommunstyrelsen
Arbetsgivarindex	3,0	3,2	3,3	2,6	2,8	3,5

Förtroende, information, stolthet.

Starkaste punkt

Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun (51 %)

Svagaste punkt

Jag är dåligt informerad om beslut som fattas i Hagfors kommun (47 %)

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

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

Sammanfattning av resultat

Goda resultat kontra lägre resultat

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Goda resultat

- Hagfors kommuns medarbetarundersökning 2012 *visar överlag på goda resultat* och det genomsnittliga resultatet för hela undersökningen – ett så kallat MotiveradMedarbetarIndex (MMI) – landar på 3,7 på en skala på 1 till 5 där 1 = mycket negativt och 5 = mycket positivt.
- *Jämställdhetsfrågorna* uppnår höga medelvärden, liksom de frågeblock som behandlar *ledarskap* och den enskilde medarbetarens upplevelse av *den personliga arbetsituationen*.
- *Nöjdast är medarbetarna på sociala avdelningen* (MMI 3,9), tätt följda av kommunens allra största avdelning – äldreomsorgen (MMI 3,8).

Sammanfattning av resultat

Goda resultat kontra lägre resultat

Syfte

Metod och
förklaringar

**Sammanfattning
av resultat**

Områden med
nolltolerans

Lägre resultat

- Undersökningens svagaste område är *arbetsgivarindex*, baserat på det frågeblock som sammanfattar medarbetarnas förtroende för arbetsgivaren Hagfors kommun.
- Lägre betyg får också de *frågor som berör information och kommunikation*.
- Ledningen har med andra ord ett *behov av att höja medarbetarnas förtroende* med hjälp av tydligare och snabbare information om övergripande beslut och ledningsarbete samt att öka känslan av delaktighet i Hagfors kommun som organisation.

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

**Områden med
nolltolerans**

Områden med nolltolerans

Områden med nolltolerans

Trakasserier och andra kränkningar

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

**Områden med
nolltolerans**

I enkäten ställdes ett antal frågor som berör **respekt och bemötande** medarbetare emellan. Frågorna handlar om mobbning och trakasserier, utfrysning, ovälkommen beröring, ett språk som kan upplevas som sexistiskt/kränkande och olikabehandling.

Hagfors kommun har i dessa frågor nolltolerans och med hjälp av medarbetarenkäten har man kunnat bilda sig en första uppfattning om i vilken omfattning problemen förekommer. Problemområden med nolltolerans förekommer i mindre utsträckning och återfinns i alla verksamheter. De två frågor som fått högst negativt värde är *om man någon gång under det senaste året känt sig utfrysad* där 9 % av medarbetarna upplevt detta, samt frågan *om det förekommer ett sexistiskt/kränkande språk* där 8 % av medarbetarna angett svarsalternativ 1 eller 2 och därmed anser att så är fallet.

Frågor om mobbning, utfrysning och likabehandling behandlas i respektive arbetsgrupp med riktade insatser som kan variera efter verksamhetens behov.

I det utökade övergripande värdegrundsarbetet arbetar ledningen för att komma åt problematiken med ovälkommen beröring och kränkande språk.

Områden med nolltolerans

Åtgärder

Syfte

Metod och
förklaringar

Sammanfattning
av resultat

**Områden med
nolltolerans**

Allmänna åtgärder för att stärka organisationen Hagfors kommun 2013/14

- *Värdegrund i nutid*

Värdegrundsprojekt som fokuserar på jämställdhet, integration, likabehandling. Berör såväl arbetsledare som medarbetare.

- *Effect Management*

Chefs- och ledarutveckling med fokus på bl. a. kommunikation, konflikthantering, feedback och grupputveckling

Därutöver tillkommer åtgärder i respektive arbetsgrupp för en god psykosocial arbetsmiljö.

Tack
för er
uppmärksamhet!

