



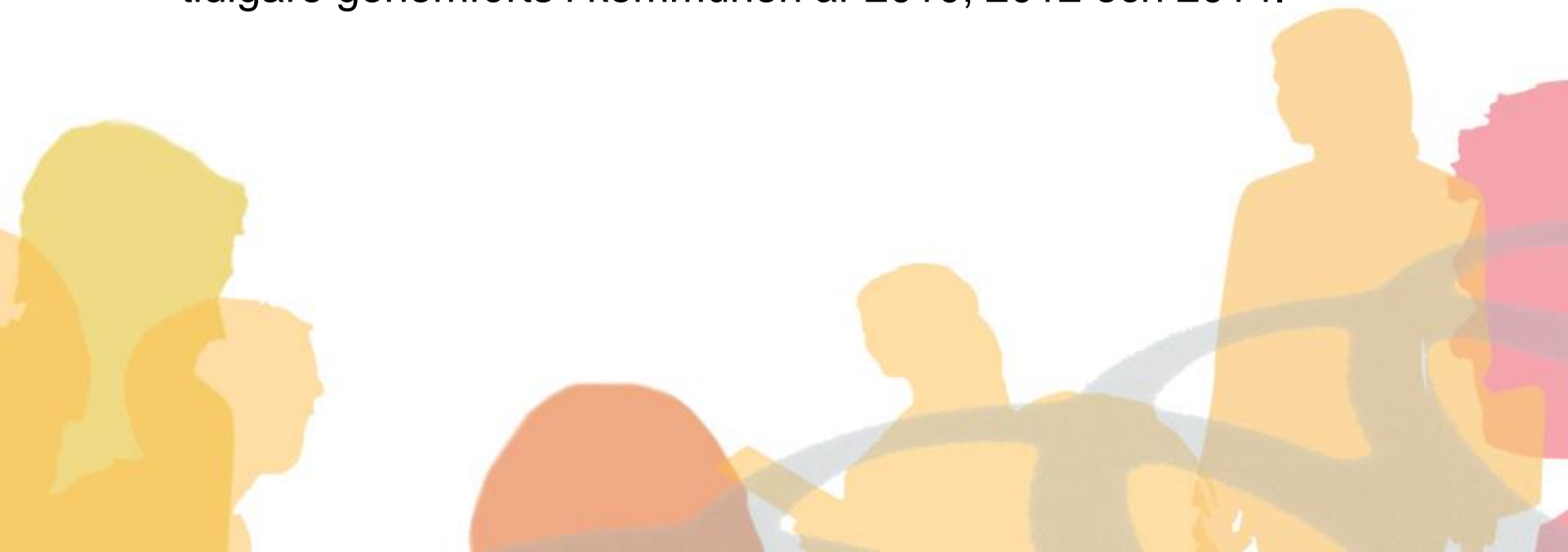
Resultat Medarbetarenkäten 2016



Medarbetarenkäten 2016

Vi svarar på enkäten för att påverka vår arbetsmiljö och använder resultatet för att utveckla vår arbetsplats.

Medarbetarenkäten är gemensam för hela Lunds kommun och genomfördes under november. Medarbetarenkäter har tidigare genomförts i kommunen år 2010, 2012 och 2014.





Nytt för i år

- Genomfördes samtidigt för alla förvaltningar
- Färre antal frågor
- Snabbare återkoppling till arbetsplatserna.

Totalt 17 av de 24 enkätfrågorna var dock samma som tidigare år, vilket möjliggör jämförelse över tid.

Från och med 2016 kommer medarbetarenkäten i Lunds kommun att genomföras varje år.

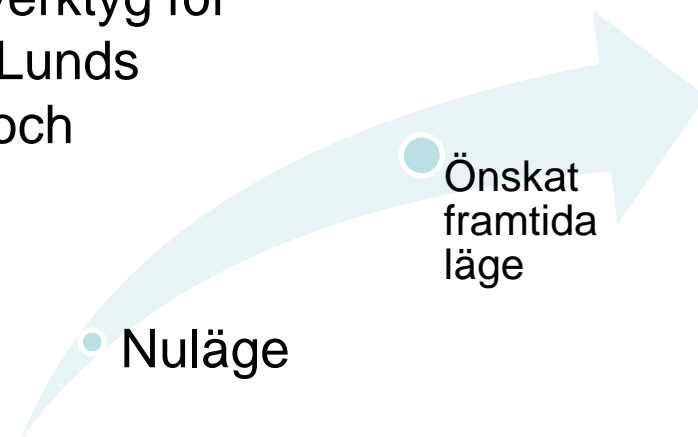




Syfte

Medarbetarenkäten syftar till att få en bild av hur medarbetarna i Lunds kommun upplever sin arbetssituation. Resultatet i enkäten visar vad som fungerar bra i verksamheten och var det finns utrymme för förbättringar.

Medarbetarenkäten ska fungera som ett verktyg för utveckling och bidra till förverkligande av Lunds kommuns vision, verksamhetsutveckling och måluppfyllelse.





Enkätfrågor

Medarbetarenkäten innehöll frågor som rörde motivation, ledarskap, styrning och arbetsmiljö.

Enkäten innehöll bland annat nio frågor framtagna av Sveriges kommuner och landsting (SKL) som kärna. Dessa nio frågor kallas för HME - hållbart medarbetarengagemang - och har varit en del av kommunens tidigare enkäter.

Svarskala 1-5 (Stämmer mycket dåligt – Stämmer mycket bra)





Frågor, Hållbart MedarbetarEngagemang (HME)

Motivation

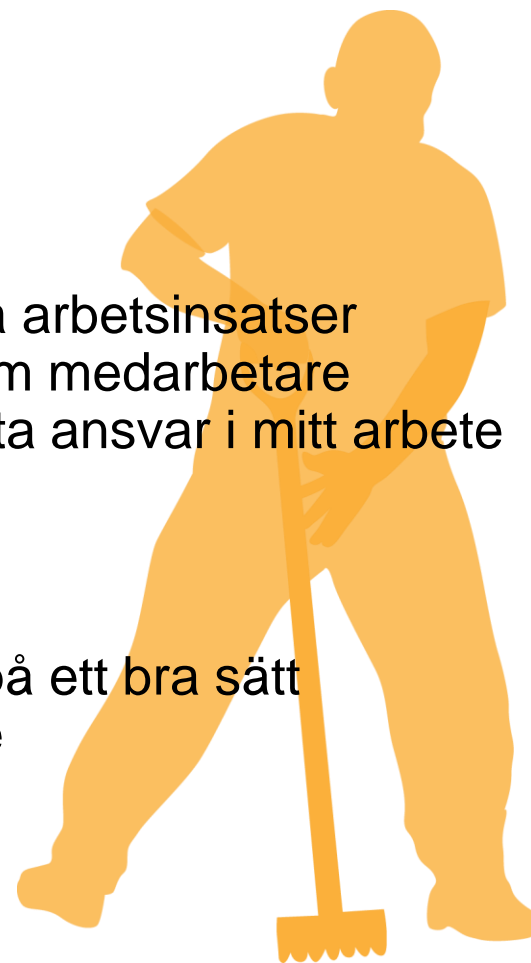
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

- Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning

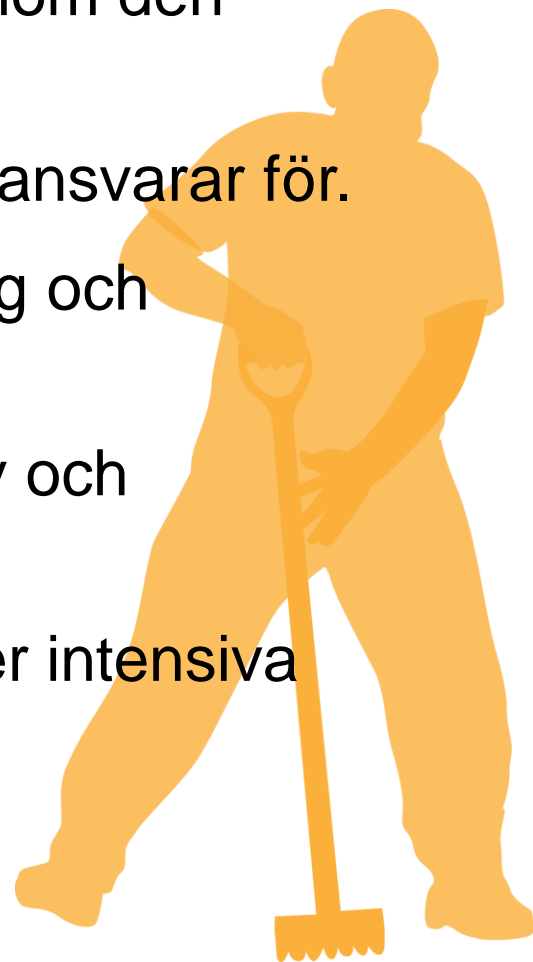
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete





Frågor om arbetsmiljö

- Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig.
- Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden.
- Det är tydligt vilka arbetsuppgifter jag ansvarar för.
- Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet.
- Jag har en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.
- Jag har möjlighet till återhämtning efter intensiva arbetsperioder.





Forts.

- När jag är ledig kan jag lätt koppla bort arbetet.
- På min arbetsplats arbetar vi aktivt för att undvika hot och våld.
- Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering och kränkande särbehandling mellan medarbetare.
- Jag upplever stress på jobbet som påverkar mig negativt *

* Annan skala: Aldrig/Någon gång/år, månad, vecka, dagligen.

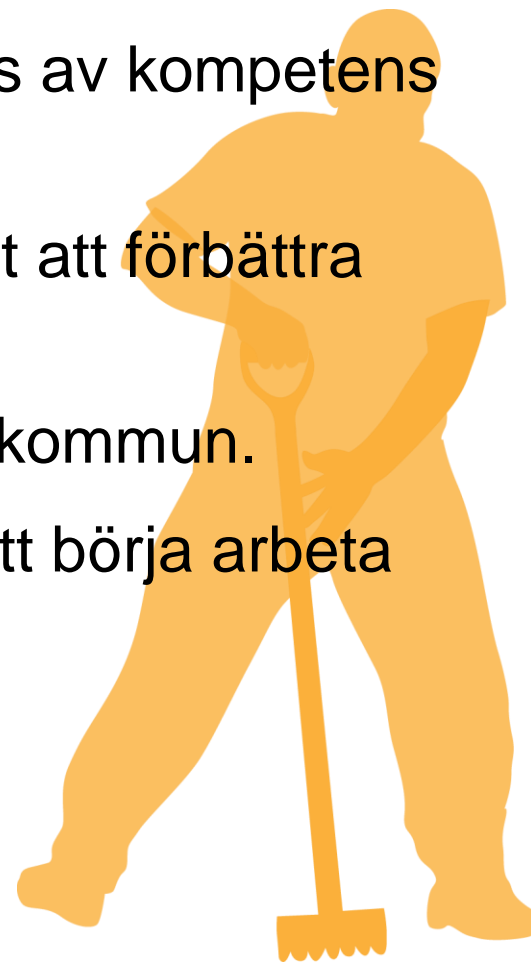




Forts.

- Jag upplever att våra arbetsplatsträffar (APT) är utvecklande och sker i dialog.
- På min arbetsplats delar vi med oss av kompetens och erfarenheter.
- På min arbetsplats söker vi nya sätt att förbättra och utveckla vår verksamhet.
- Jag är stolt över att arbeta i Lunds kommun.
- Jag rekommenderar gärna andra att börja arbeta på vår arbetsplats.

+ *tre förvaltningsspecifika frågor*





Resultatarbetet

Samtliga arbetsplatser fick sitt resultat vid månadsskiftet november/december.

Enkätamordnare, HR-konsulter, kommunikatörer och Företagshälsovården finns som stöd i resultatarbetet. Ett gemensamt stödmaterial med råd inför resultatarbetet inklusive mall för aktivitetsplan som ska upprättas på varje arbetsplats har tagits fram.

Resultatet i medarbetarenkäten följs upp inom ramen för årsredovisningen och kommer användas som mätetal och indikator.





Svarsfrekvens

69 procent

Svarade på medarbetarenkäten 2016

Tidigare års svarsfrekvens:

2014	2012
79 %	74 %



Kommunövergripande resultat, sammanfattning

- **Medelvärde på frågorna mellan 3,3 och 4,3 (skala 1-5)**
- **Högst värde för:**
 - ”Mitt arbete känns meningsfullt” (4,3)
- **Även höga värden för:**
 - ”Jag är insatt i min arbetsplats mål” (4,2)
 - ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete” (4,2)
- **Lägst värde för:**
 - ”Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden” (3,3)
 - ”Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig” (3,3)
 - ”Jag upplever att våra arbetsplatsträffar (APT) är utvecklande och sker i dialog” (3,3)



Hållbart medarbetar-engagemang (HME)

HME-index Lunds kommun 2016

Motivation:	75
Ledarskap:	73
Styrning:	74
Totalindex:	74

2014

Motivation:	77
Ledarskap:	73
Styrning:	76
Totalindex:	75

En viss nedgång från 2014 men Lunds kommun ligger fortfarande nära snittet för andra kommuner av liknande storlek.

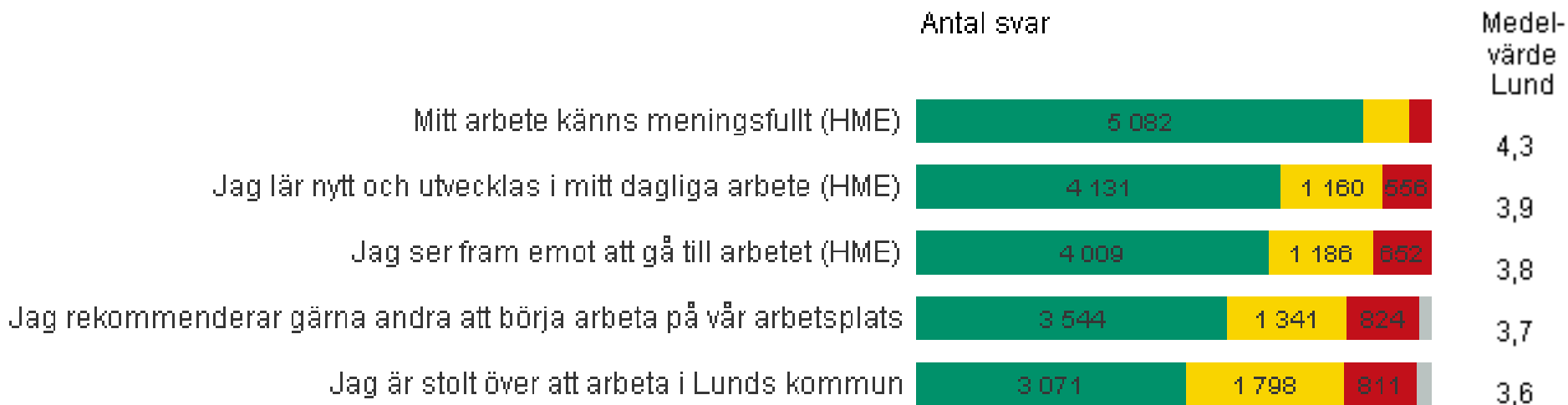
Andra kommuners HME-index, 2015

	Större städer*
Motivation:	79
Ledarskap:	77
Styrning:	79
Totalindex:	78

*Större städer är den kategori av kommuner i SKL:s databas Kolada där Lunds kommun ingår. Siffrorna är baserade på de kommuner i kategorin som rapporterat in sina resultat till Kolada under 2015.



Motivation

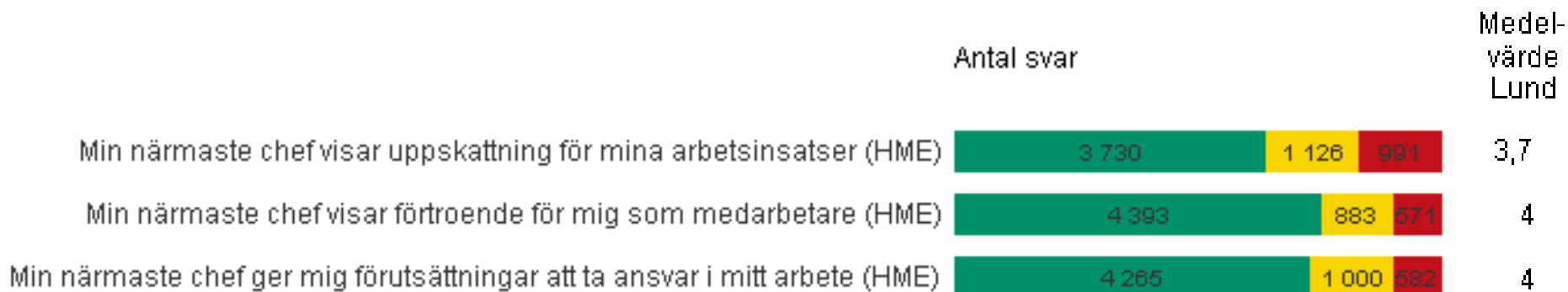


- **Högst:** *Mitt arbete känns meningsfullt (4,3)*
- **Lägst:** *Jag är stolt över att arbeta i Lunds kommun (3,6)*





Ledarskap

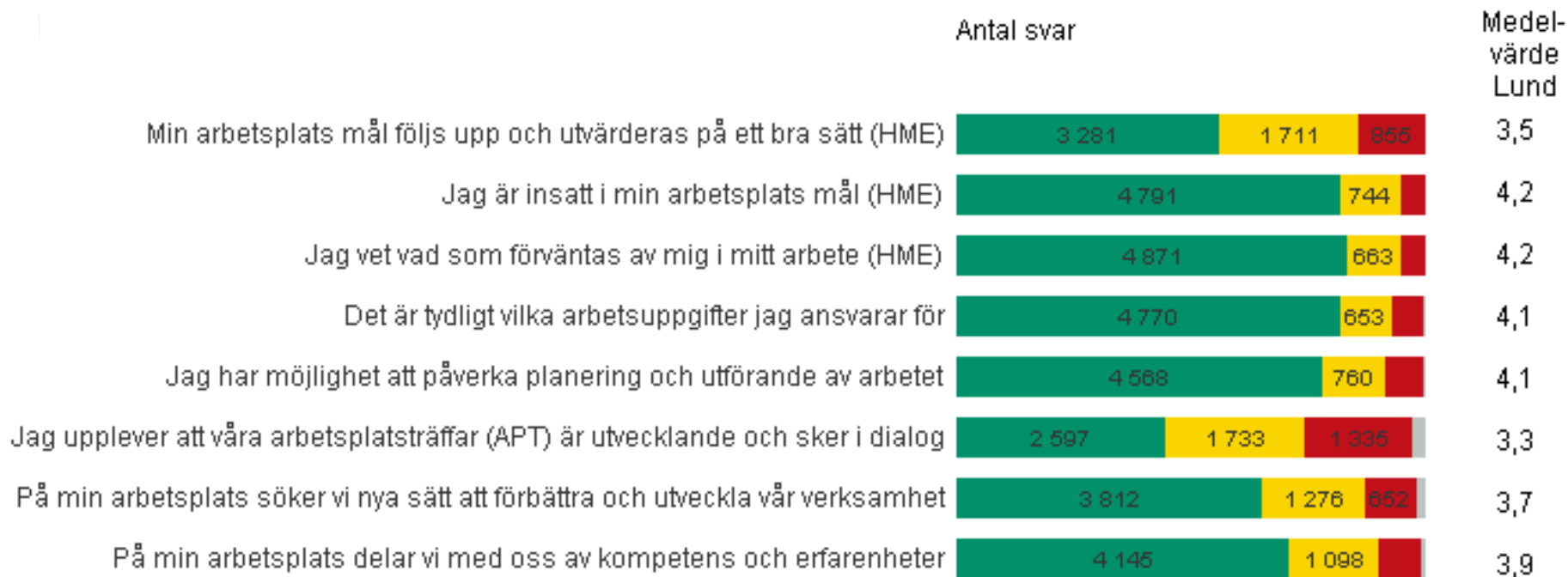


- **Högst:** *Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare (4)
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete (4)*
- **Lägst:** *Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser (3,7)*

 Instämmer (4-5)  Instämmer delvis (3)  Instämmer inte (1-2)  Vet inte



Styrning

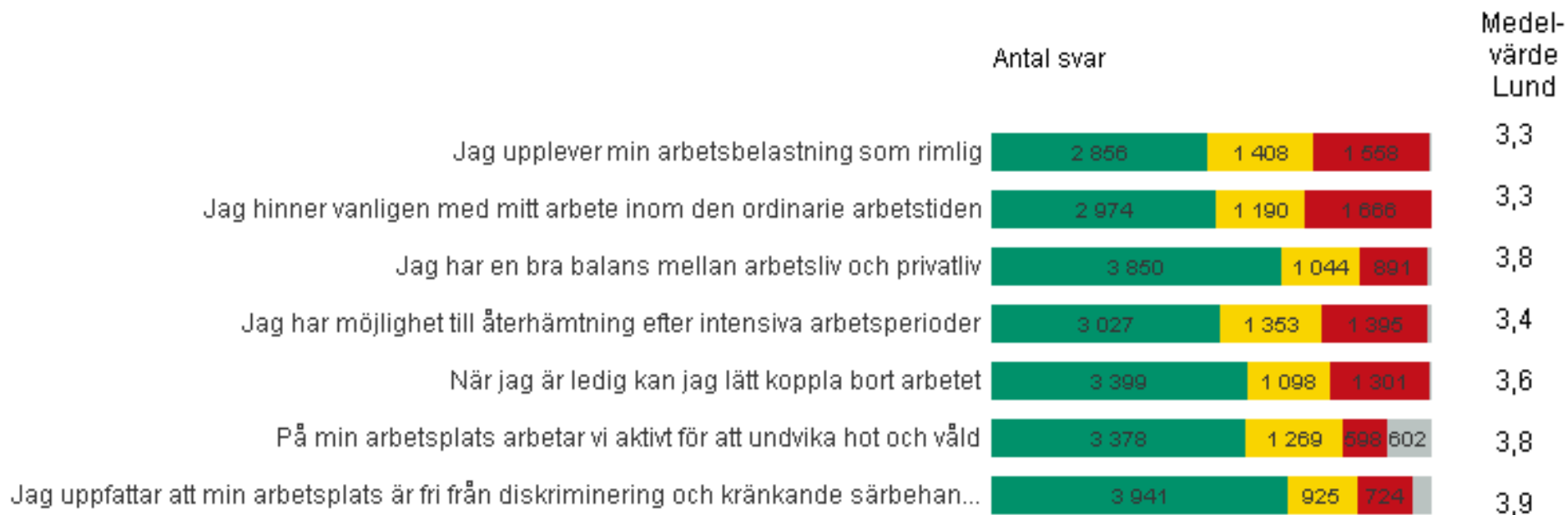


- **Högst:** *Jag är insatt i min arbetsplats mål (4,2)*
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (4,2)
- **Lägst:** *Jag upplever att våra arbetsplatsträffar (APT) är utvecklande och sker i dialog (3,3)*

 Instämmer (4-5)  Instämmer delvis (3)  Instämmer inte (1-2)  Vet inte



Arbetsmiljö



Högst: *Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering och kränkande särbehandling (3,9)*

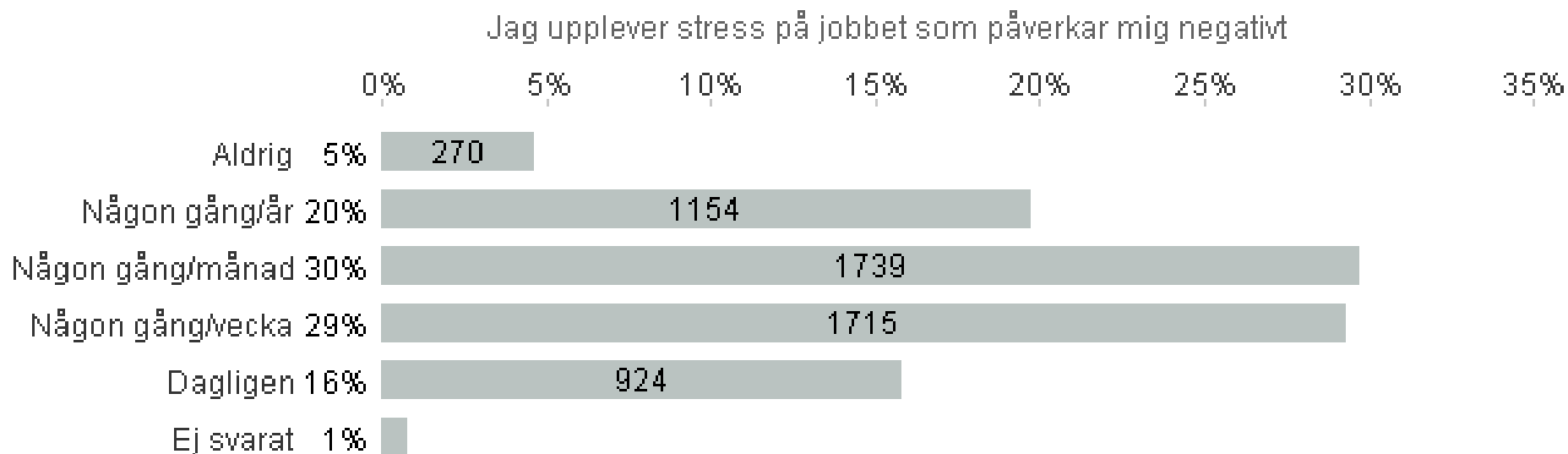
Lägst: *Jag upplever min arbetsbelastning som rimlig (3,3)*

Jag hinner vanligen med mitt arbete inom den ordinarie arbetstiden (3,3)





Stress



- **5 procent** upplever aldrig negativ stress.
- **20 procent** upplever negativ stress någon gång per år.
- **30 procent** upplever negativ stress någon gång per månad.
- **29 procent** upplever negativ stress någon gång per vecka.
- **16 procent** upplever negativ stress dagligen.
- **1 procent** har valt att ej besvara frågan.

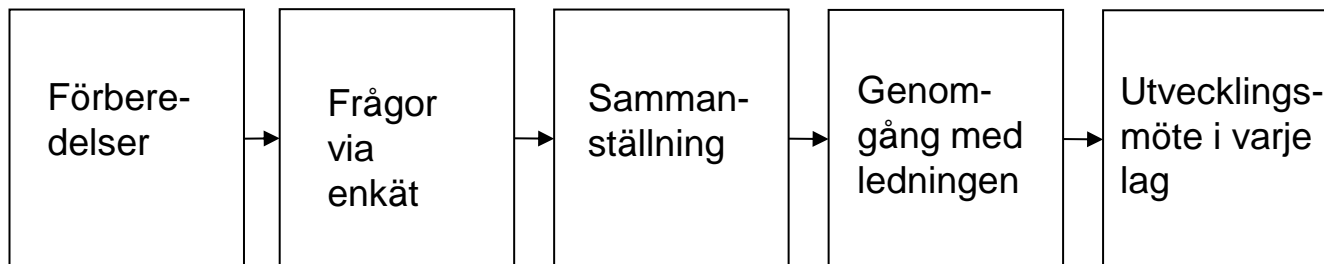


Vad händer nu?

Resultatet har distribuerats förvaltningsvis till enkätsamordnare och förvaltningsledning.

Resultatet av enkäten redovisas och diskuteras på respektive arbetsplats/enhet och är ett viktigt underlag för det fortsatta utvecklingsarbetet. Varje arbetsplats/enhet väljer ut utvecklingsområden och gör en aktivitetsplan.

På arbetsplatser/enheter där mindre än fem svarat redovisas inget resultat för den arbetsplats/enheten. Däremot räknas svaren in i det totala resultatet på högre nivåer, t.ex. förvaltningen och hela kommunen, och arbetsplatsen ska arbeta med resultatet för närmast högre nivå.





Tack!

Ett stort tack till alla som har svarat på enkäten och till alla som har arbetat med att göra enkäten möjlig.

Lycka till med utvecklingsarbetet!

