



Växjö kommun

Medarbetarundersökning 2013

Genomförd av CMA Research AB

November 2013



Läsanvisning och innehållsförteckning

I denna rapport redovisas resultatet från medarbetarundersökningen 2013.

För varje delområde redovisas utfallet per fråga, dessutom redovisas HME (Hållbart medarbetarengagemang) och delindex för de områden som utgör rapporten.

Resultat för frågeområdena Trygghet och Frågor till chefer redovisas enbart vid minst 50 svar (Trygghet) respektive minst 10 svar (Frågor till chefer).

Stöd för tolkning av resultat finns i en bilaga till rapporten.

Sammanfattning	2
Fakta om undersökningen	3
Övergripande resultat	5
HME – Hållbart medarbetarengagemang	6
Delindex	10
Detaljerade resultat	13
Ett hållbart arbetsliv	14
Medarbetarskap	21
Ledarskap	25
Medarbetarsamtal	34
Utveckling i mitt arbete	38
Lön	42
Likabehandling	46
Trygghet	50
Helhetsbild	55

Bilagor

Sammanfattning

Godkänt resultat för HME

Växjö kommun uppnår ett HME-resultat på 76 vilket är ett godkänt resultat. Jämfört med snittet av de kommuner som rapporterat in värden till Kolada så ligger Växjö kommun något under snittet.

Även för Motivation, Ledarskap och Hållbart arbetsliv ligger Växjö kommuns resultat något under snittet för Kolada.

Generellt höga resultat för delindexen

Delindexen har överlag höga resultat. Högst ligger områdena Likabehandling och Utveckling i mitt arbete. Lägst resultat har Lön och Helhetsbild. Överlag har Miljö- och hälsoskyddskontoret högst resultat medan Kultur- och fritidsförvaltningen, Tekniska förvaltningen och Gymnasieförvaltningen har något lägre resultat än övriga förvaltningar.

Hög andel negativ stress

Hälften av medarbetarna upplever negativ stress i arbetet minst någon gång per vecka. Högst andel daglig negativ stress upplever medarbetarna inom Gymnasieförvaltningen respektive Skol- och barnomsorgsförvaltningen.

Höga resultat för ledarskapet

Helhetsbetyget för den närmaste chefen är högt och man upplever i hög grad att man kan säga sina åsikter till sin närmaste chef. Resultaten varierar dock stort mellan förvaltningarna.

Helhetsbetyget är godkänt

Sex av tio är nöjda med arbetsmiljön, arbetsgivaren och arbetssituationen. Kommunledningsförvaltningen samt Miljö- och hälsoskyddskontoret har högst resultat inom området medan Gymnasieförvaltningen har lägst.

Fakta om undersökningen

Bakgrund och syfte

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

Enkät

Enkäten består av tio frågeområden: ett hållbart arbetsliv, medarbetarskap, ledarskap, medarbetarsamtal, utveckling i mitt arbete, lön, likabehandling, trygghet, helhetsbild samt bakgrundsfrågor.

Genomförande

Förberedelser och genomförande av enkäten har pågått under maj till november 2013, med CMA Research AB som leverantör.

Projektledare, CMA: Fredrik Knutsson
Ansvarig för analys, CMA: Åsa Näsman
Kontaktperson, Växjö kommun: Marion Tersmeden

Rapportering

Rapporteringen består av:

Totalrapport med resultat för samtliga svarande inom kommunen.

Förvaltningsrapporter.

Separata arbetsplatsrapporter och chefsprofiler förutsatt att antalet svar är tillräckligt stort (minst fem svarande).

Fakta om undersökningen

Metod

Enkät utskickad till 6 040 medarbetare inom Växjö kommun. Tre påminnelser skickades ut till dem som skulle besvara enkäten på webben om de vid påminnelsetillfället inte besvarat enkäten.

Datainsamlingen genomfördes 23 september till 11 oktober 2013.

Svarsfrekvens

Uppnådd svarsfrekvens: 82 procent
(6 040 utskick och 4 977 svar)

(Svarsfrekvens 2011: 79 procent)

Förvaltning	Antal svar	Antal utskick	Svarsfrekvens
Växjö kommun totalt	4 977	6 040	82%
Arbete och välfärd	341	372	92%
Gymnasieförvaltningen	367	454	81%
Kommunledningen	206	223	92%
Kultur- och fritidsförvaltningen	93	104	89%
Miljö- och hälsoskyddskontoret	20	20	100%
Omsorgsförvaltningen	1 872	2 316	81%
Skol- och barnomsorgsförvaltningen	1 849	2 256	82%
Stadsbyggnadskontoret	40	43	93%
Tekniska förvaltningen	189	252	75%

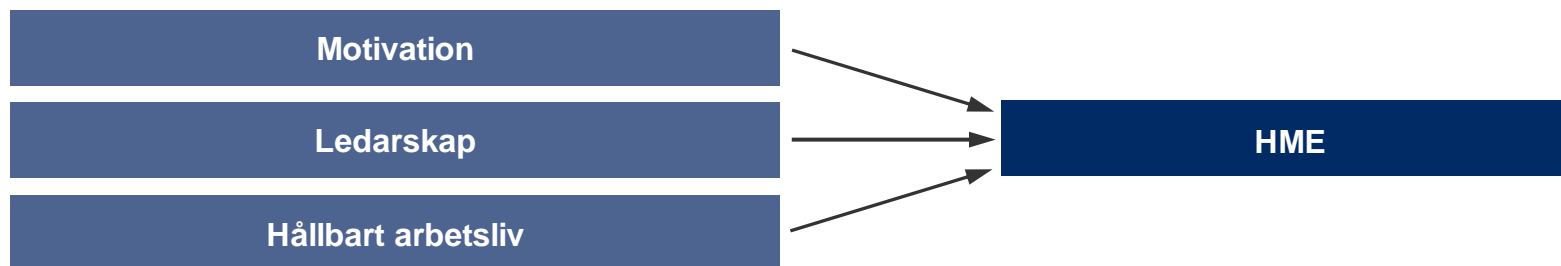


Övergripande resultat

HME – Hållbart medarbetarengagemang

Modell

HME är ett index som ger ett mått på medarbetarengagemanget inom kommunen. HME beräknas som ett medelvärde av nio frågor vilka redovisas nedan.



Motivation är uppbyggt av frågorna:

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

Ledarskap är uppbyggt av frågorna:

Min närmaste chef...

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

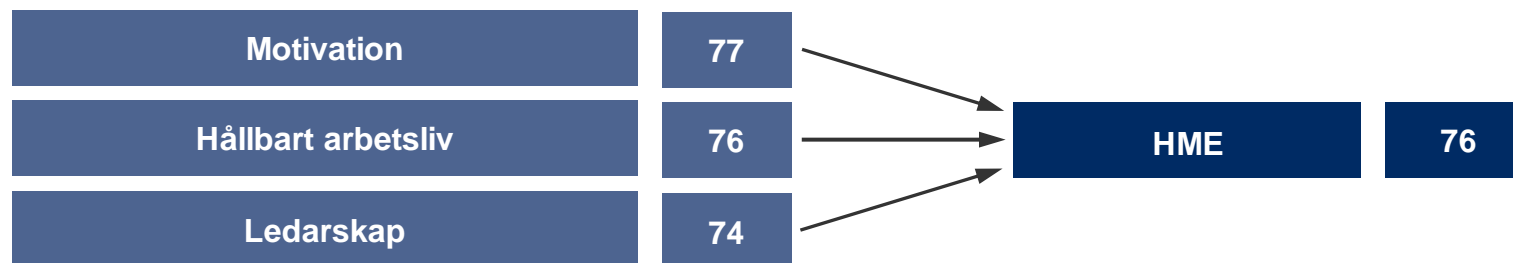
Hållbart arbetsliv är uppbyggt av frågorna:

- 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

HME – Hållbart medarbetarengagemang

Resultat

HME är ett index som ger ett mått på medarbetarengagemanget inom kommunen. HME beräknas som ett medelvärde av nio frågor vilka redovisas nedan.



Motivation är uppbyggt av frågorna:

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

Ledarskap är uppbyggt av frågorna:

Min närmaste chef...

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

Hållbart arbetsliv är uppbyggt av frågorna:

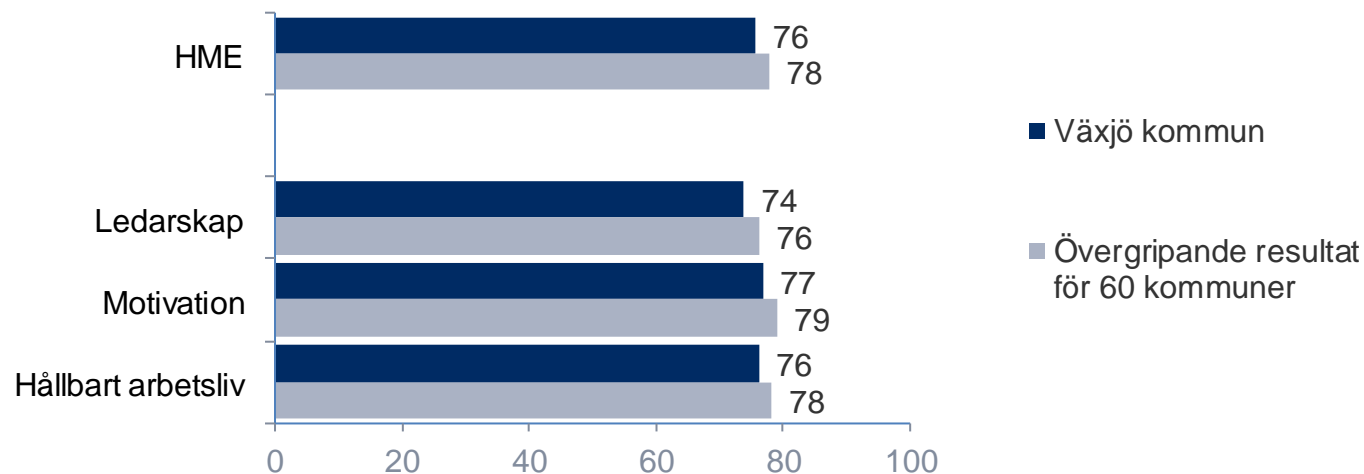
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

HME – Hållbart medarbetarengagemang

Benchmark

Växjö kommun uppnår ett HME på 76 vilket är ett något lägre resultat än genomsnittet för de kommuner som rapporterat in sina resultat till kommun- och landstingsdatabasen Kolada.

Även resultaten för delindexen inom HME ligger på något lägre nivåer än snittet för de 60 kommuner som rapporterat in resultat till Kolada.



HME – Hållbart medarbetarengagemang

Resultat

Miljö- och hälsoskyddskontoret uppnår överlag höga resultat för HME jämfört med övriga förvaltningar.

Kultur- och fritidsförvaltningen, Tekniska förvaltningen samt Gymnasieförvaltningen uppvisar lägre resultat än de andra förvaltningarna.

HME	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/ hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
HME	75	71	78	67	85	75	78	75	69	76
Motivation	75	74	80	71	80	75	80	75	74	77
Ledarskap	78	70	79	66	90	73	75	79	71	74
Hållbart arbetsliv	72	69	75	65	85	78	79	72	62	76

Delindex Modell

Index per delområde

Ett hållbart arbetsliv

Medarbetarskap

Ledarskap

Medarbetarsamtal

Utveckling i mitt arbete

Lön

Likabehandling

Helhetsbild

Indexen är uppbyggda av de frågor som ingår i respektive delområde i enkäten.

Delindex

Resultat

Index per delområde

Likabehandling	88
Utveckling i mitt arbete	77
Medarbetarskap	73
Medarbetarsamtal	71
Ledarskap	70
Ett hållbart arbetsliv	70
Lön	68
Helhetsbild	67

Indexen är uppbyggda av de frågor som ingår i respektive delområde i enkäten.

Delindex

Resultat

Resultaten för delindexen ligger överlag på en hög nivå. Växjö kommun uppnår högst resultat för Likabehandling, följt av Utveckling i mitt arbete, medan Lön och Helhetsbild får lägst resultat.

Liksom för HME så uppvisar Kultur- och fritidsförvaltningen, Tekniska förvaltningen och Gymnasieförvaltningen något lägre resultat än övriga förvaltningar.

Delindex	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/ hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Likabehandling	90	80	91	80	96	88	90	86	85	88
Utveckling i mitt arbete	76	76	80	69	79	75	79	74	76	77
Medarbetarskap	70	65	74	64	85	74	75	72	63	73
Medarbetarsamtal	71	64	75	66	78	75	69	72	62	71
Ledarskap	72	62	75	62	88	71	71	74	65	70
Ett hållbart arbetsliv	70	66	78	67	76	71	70	74	74	70
Lön	62	59	71	66	78	70	68	68	52	68
Helhetsbild	69	61	79	66	84	67	66	74	71	67

Resultat högre än 70,5 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 63,5 är markerade med **rött**.

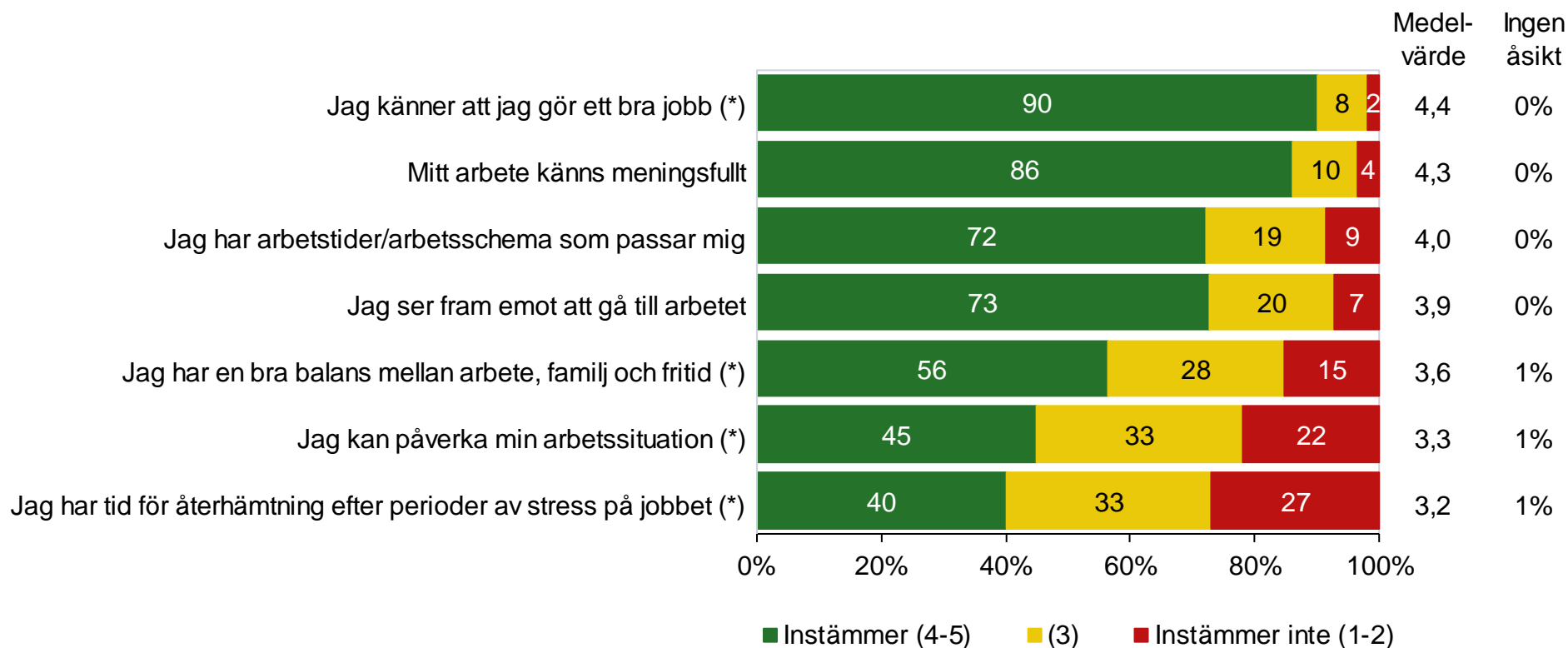


Detaljerade resultat

Ett hållbart arbetsliv

Medarbetarna upplever i hög grad att de gör ett bra jobb medan de är mindre nöjda med möjligheten att påverka arbetssituationen.

Även möjligheten till återhämtning efter perioder av stress får låga resultat.



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Ett hållbart arbetsliv

Medarbetare inom Kommunledningsförvaltningen och Miljö- och hälsoskyddskontoret ger överlag något högre betyg inom området än vad övriga gör.

Ett hållbart arbetsliv	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälso	Omsförv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Jag känner att jag gör ett bra jobb (*)	4,2	4,3	4,4	4,3	4,1	4,5	4,4	4,3	4,4	4,4
Mitt arbete känns meningsfullt	4,2	4,1	4,3	4,1	4,3	4,3	4,4	4,3	4,1	4,3
Jag har arbetstider/arbetschema som passar mig	4,2	3,9	4,6	4,0	4,8	3,8	4,0	4,5	4,4	4,0
Jag ser fram emot att gå till arbetet	3,8	3,8	4,1	3,8	4,1	3,9	4,0	3,7	3,9	3,9
Jag har en bra balans mellan arbete, familj och fritid (*)	3,4	3,3	3,8	3,3	3,6	3,7	3,5	3,8	3,8	3,6
Jag kan påverka min arbetssituation (*)	3,6	3,2	4,0	3,2	4,2	3,3	3,2	3,5	3,5	3,3
Jag har tid för återhämtning efter perioder av stress på jobbet (*)	3,2	2,9	3,6	3,1	3,4	3,3	3,0	3,8	3,5	3,2

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

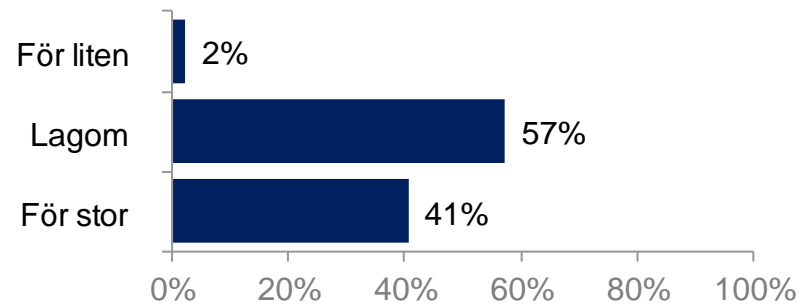
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Ett hållbart arbetsliv

Arbetsmängd

Drygt hälften av medarbetarna anser att deras arbetsmängd är lagom. En hög andel uppger dock att de anser att arbetsmängden är för stor.

Min arbetsmängd är:

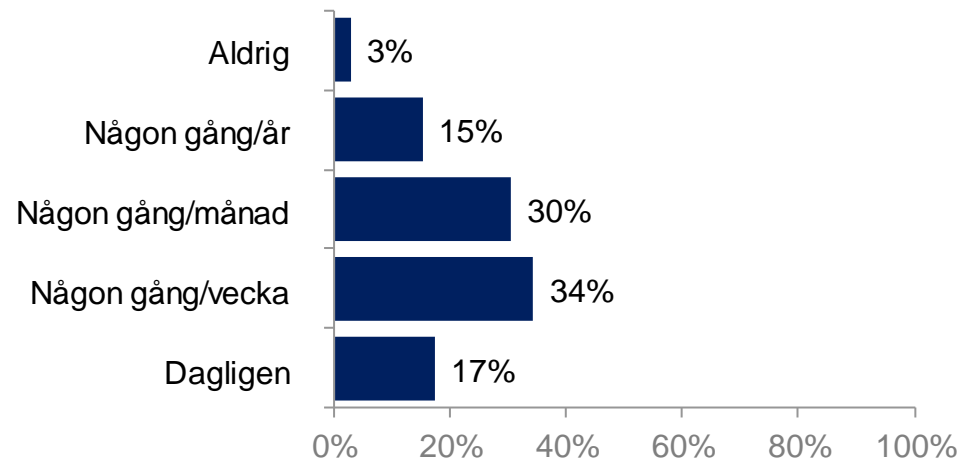


Ett hållbart arbetsliv

Stress

Hälften av medarbetarna upplever negativ stress på jobbet minst någon gång per vecka.

Jag upplever stress på jobbet som påverkar mig negativt ()*



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Ett hållbart arbetsliv

Inom Skol- och barnomsorgsförvaltningen finns högst andel medarbetare som uppger att deras arbetsmängd är för stor.

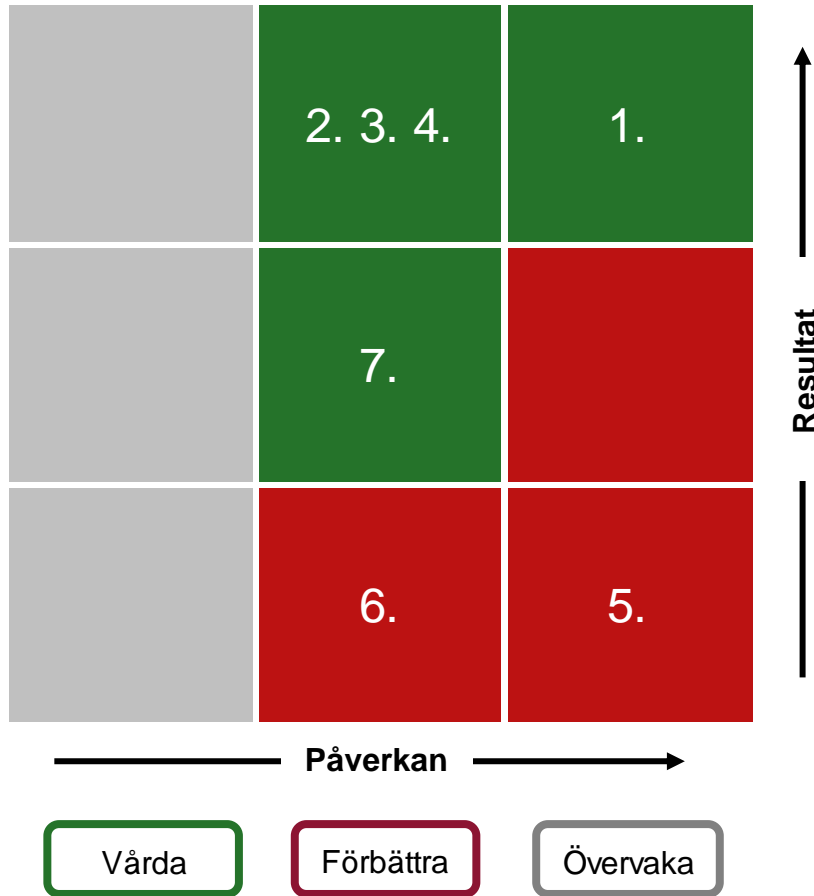
Det är även dessa medarbetare tillsammans med de inom Gymnasieförvaltningen som i högst grad uppger att de dagligen upplever negativ stress.

Ett hållbart arbetsliv	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
<i>Min arbetsmängd är:</i>										
För liten	4%	1%	4%	5%	0%	3%	1%	3%	2%	2%
Lagom	59%	49%	66%	49%	50%	67%	46%	60%	73%	57%
För stor	38%	49%	30%	45%	50%	30%	53%	38%	25%	41%
<i>Jag upplever stress på jobbet som påverkar mig negativt (*)</i>										
Aldrig	2%	2%	4%	3%	0%	4%	1%	8%	8%	3%
Någon gång/år	15%	13%	16%	19%	20%	20%	9%	30%	22%	15%
Någon gång/månad	36%	28%	49%	30%	45%	32%	25%	33%	38%	30%
Någon gång/vecka	34%	34%	25%	32%	25%	31%	40%	20%	26%	34%
Dagligen	12%	24%	5%	15%	10%	12%	25%	10%	6%	17%

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Ett hållbart arbetsliv

Prioriteringsmatris



1. Jag ser fram emot att gå till arbetet
2. Mitt arbete känns meningsfullt
3. Jag känner att jag gör ett bra jobb
4. Jag har arbetstider/arbetschema som passar mig
5. Jag kan påverka min arbetssituation
6. Jag har tid för återhämtning efter perioder av stress på jobbet
7. Jag har en bra balans mellan arbete, familj och fritid

Ett hållbart arbetsliv

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **ser fram emot att gå till arbetet, upplever arbetet som meningsfullt, känner att de gör ett bra jobb, har arbetstider som passar dem och har en bra balans mellan arbete, familj och fritid** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

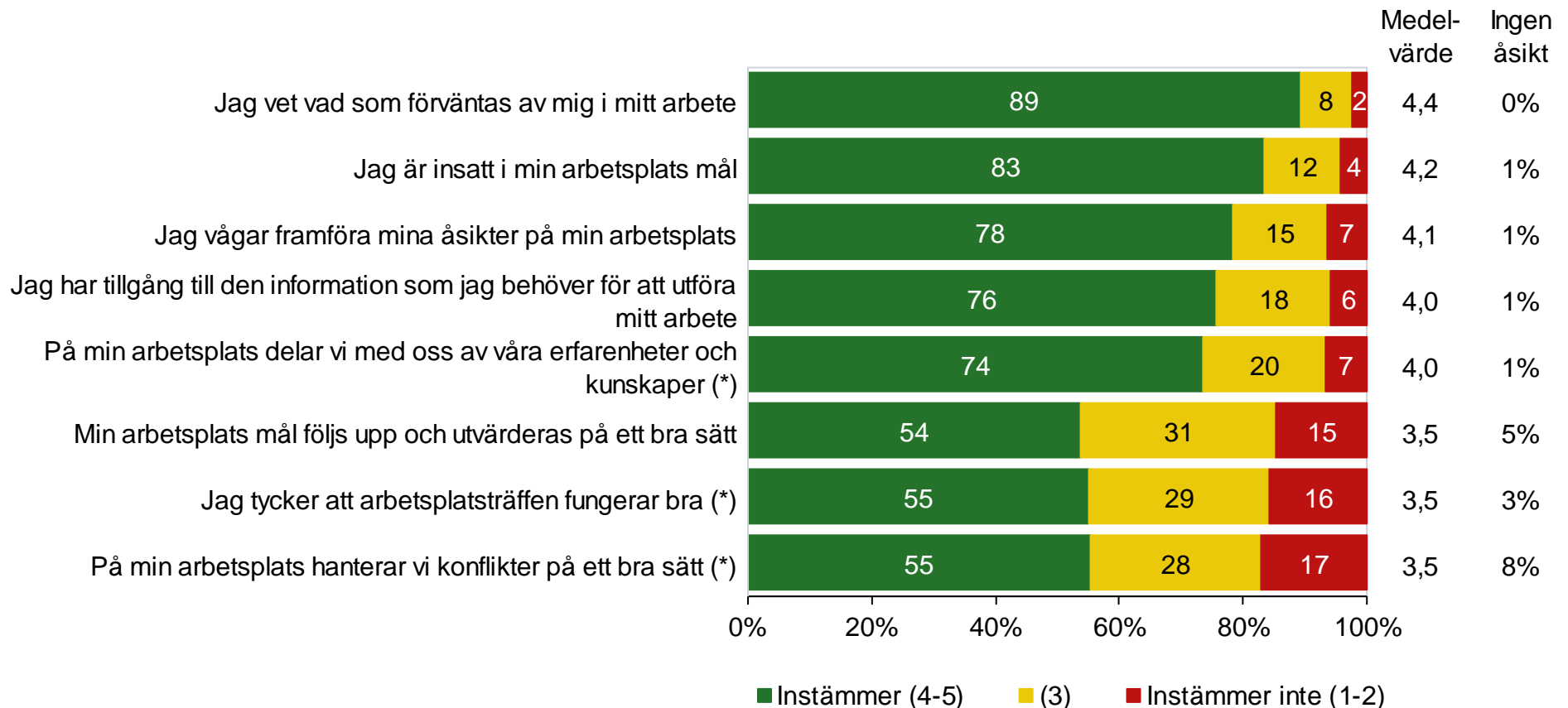
Att medarbetarna **kan påverka sin arbetssituation** och **har tid för återhämtning efter perioder av stress** är viktiga faktorer som har ett svagare resultat.

Inga frågor har i nuläget låg påverkan på nöjdheten.

Medarbetarskap

Flertalet av frågorna inom Medarbetarskap uppnår höga resultat.

Uppföljning av mål, arbetsplatsträffar och konflikthantering får klart lägre betyg.



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Medarbetarskap

Miljö- och hälsoskyddskontoret har i princip genomgående högst resultat inom frågeområdet.

Inom Tekniska förvaltningen är kännedomen om målen lägre och målen följs inte heller upp i samma grad som för övriga förvaltningar.

Medarbetarskap	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälsa	Omsförv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,1	4,2	4,2	3,9	4,4	4,5	4,4	4,3	3,9	4,4
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,1	4,1	4,2	3,8	4,5	4,3	4,3	4,1	3,5	4,2
Jag vågar framföra mina åsikter på min arbetsplats	4,1	3,9	4,2	3,8	4,5	4,1	4,1	4,0	3,9	4,1
Jag har tillgång till den information som jag behöver för att utföra mitt arbete	3,9	3,7	4,1	3,7	4,5	4,0	4,0	3,9	3,7	4,0
På min arbetsplats delar vi med oss av våra erfarenheter och kunskaper (*)	4,1	3,8	4,0	3,6	4,7	4,1	3,9	4,1	3,8	4,0
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,4	3,0	3,6	3,0	4,3	3,6	3,7	3,2	2,9	3,5
Jag tycker att arbetsplatsträffen fungerar bra (*)	3,4	3,1	3,7	3,4	4,5	3,6	3,5	3,7	3,3	3,5
På min arbetsplats hanterar vi konflikter på ett bra sätt (*)	3,3	3,1	3,5	3,0	4,1	3,5	3,7	3,8	3,1	3,5

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Medarbetarskap

Prioriteringsmatris

1. 2.	5. 7. 8.	
	3. 4. 6.	

↑
Resultat
↓

1. Jag är insatt i min arbetsplats mål
2. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete
3. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
4. Jag tycker att arbetsplatsträffen fungerar bra
5. Jag har tillgång till den information som jag behöver för att utföra mitt arbete
6. På min arbetsplats hanterar vi konflikter på ett bra sätt
7. Jag vågar framföra mina åsikter på min arbetsplats
8. På min arbetsplats delar vi med oss av våra erfarenheter och kunskaper

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

Medarbetarskap

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **har tillgång till den information som de behöver för att utföra sitt arbete, vågar framföra sina åsikter om arbetsplatsen** och **att man på arbetsplatsen delar med sig av erfarenheter och kunskaper** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

Att **arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt, arbetsplatsträffen fungerar bra** och **att man på arbetsplatsen hanterar konflikter på ett bra sätt** är viktiga faktorer som har ett svagare resultat med negativ inverkan på nöjdheten.

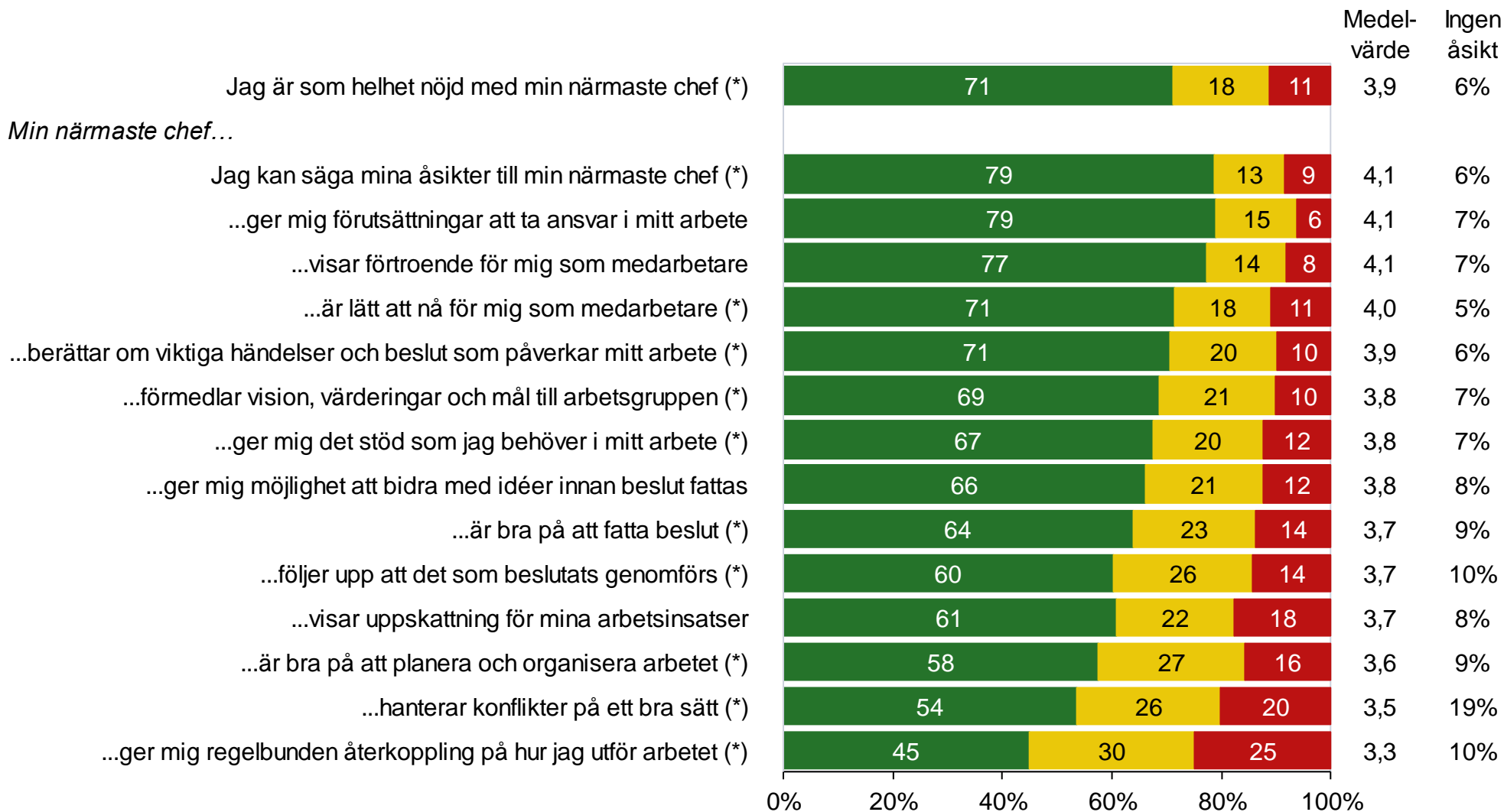
Övriga frågor har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågorna bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

Ledarskap

Ledarskapet får överlag höga betyg. Det medarbetarna är mest nöjda med är att de kan säga sina åsikter till sin närmaste chef, att de får förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete och att chefen visar förtroende för dem som medarbetare.

Chefens förmåga att ge regelbunden återkoppling får lägst resultat, men även konflikthantering och förmåga att organisera arbetet får något lägre resultat. Notera att en hög andel inte tagit ställning i frågan om konflikthantering.

Ledarskap



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Ledarskap

Högst betyg till ledarskapet ger medarbetarna inom Miljö- och hälsoskyddskontoret.

Medarbetarna inom Gymnasieförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen och Tekniska förvaltningen är överlag mindre nöjda med sin närmaste chef än vad än övriga medarbetare är.

Ledarskap	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälsa	Oms-förv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Jag är som helhet nöjd med min närmaste chef (*)	4,0	3,6	4,2	3,6	4,7	4,0	4,0	4,2	3,7	3,9
<i>Min närmaste chef...</i>										
Jag kan säga mina åsikter till min närmaste chef (*)	4,3	4,1	4,2	3,9	4,8	4,1	4,1	4,2	4,0	4,1
...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,3	4,0	4,3	3,8	4,8	4,1	4,2	4,3	4,0	4,1
...visar förtroende för mig som medarbetare	4,3	4,0	4,2	3,8	4,7	4,0	4,2	4,4	3,9	4,1
...är lätt att nå för mig som medarbetare (*)	4,1	3,5	4,2	3,8	4,8	3,9	4,0	4,2	4,0	4,0
...berättar om viktiga händelser och beslut som påverkar mitt arbete (*)	3,9	3,5	4,1	3,6	4,8	4,0	4,0	4,3	3,6	3,9
...förmedlar vision, värderingar och mål till arbetsgruppen (*)	3,8	3,4	4,0	3,3	4,6	3,9	3,9	3,9	3,3	3,8

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

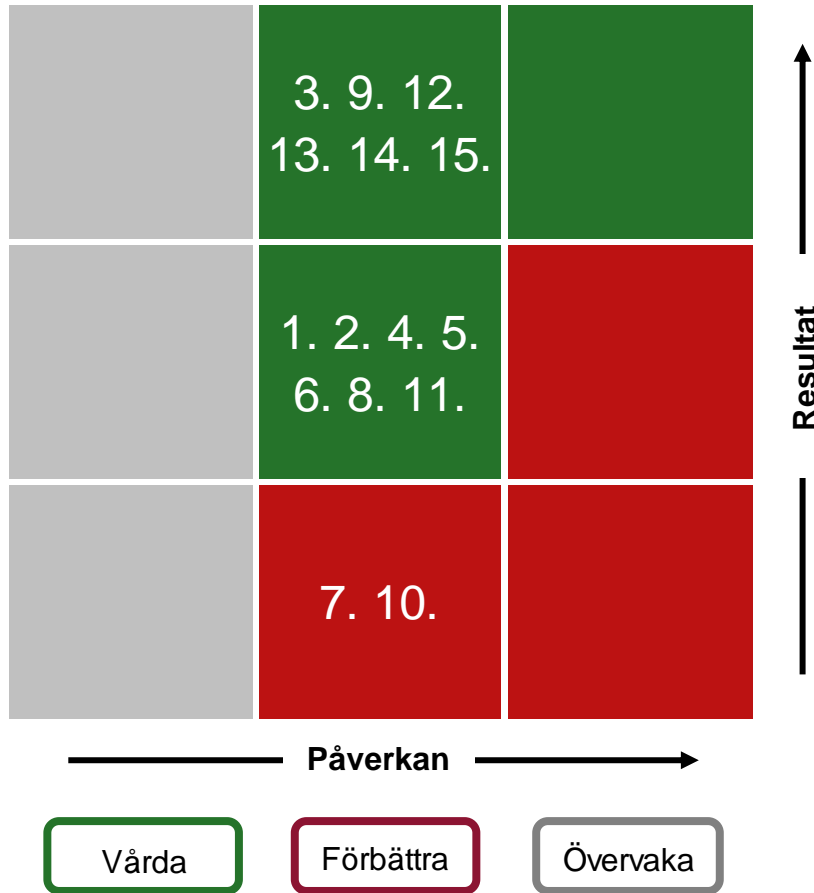
Ledarskap

Ledarskap	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälso	Oms-förv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
<i>Min närmaste chef...</i>										
...ger mig det stöd som jag behöver i mitt arbete (*)	3,9	3,5	4,0	3,6	4,4	3,9	3,8	4,1	3,7	3,8
...ger mig möjlighet att bidra med idéer innan beslut fattas	4,0	3,6	4,1	3,6	4,8	3,8	3,8	4,1	3,5	3,8
...är bra på att fatta beslut (*)	3,8	3,4	4,0	3,4	4,6	3,7	3,8	3,9	3,5	3,7
...följer upp att det som beslutats genomförs (*)	3,7	3,1	3,8	3,4	4,5	3,7	3,7	3,6	3,4	3,7
...visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,8	3,4	3,9	3,4	4,3	3,7	3,7	3,8	3,6	3,7
...är bra på att planera och organisera arbetet (*)	3,7	3,1	3,8	3,2	4,6	3,6	3,7	3,7	3,2	3,6
...hanterar konflikter på ett bra sätt (*)	3,4	3,1	3,6	3,1	4,1	3,5	3,6	3,6	3,2	3,5
...ger mig regelbunden återkoppling på hur jag utför arbetet (*)	3,3	2,9	3,5	3,0	3,7	3,4	3,2	3,5	3,1	3,3

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
 Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Ledarskap

Prioriteringsmatris



Min närmaste chef...

1. ...förmedlar vision, värderingar och mål till arbetsgruppen
2. ...är bra på att planera och organisera arbetet
3. ...berättar om viktiga händelser och beslut som påverkar mitt arbete
4. ...ger mig möjlighet att bidra med idéer innan beslut fattas
5. ...är bra på att fatta beslut
6. ...följer upp att det som beslutats genomförs
7. ...hanterar konflikter på ett bra sätt
8. ...ger mig det stöd som jag behöver i mitt arbete
9. ...är lätt att nå för mig som medarbetare
10. ...ger mig regelbunden återkoppling på hur jag utför arbetet
11. ...visar uppskattning för mina arbetsinsatser
12. ...visar förtroende för mig som medarbetare
13. ...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
14. Jag kan säga mina åsikter till min närmaste chef
15. Jag är som helhet nöjd med min närmaste chef

Ledarskap

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Majoriteten av frågorna är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

Att den närmaste chefen **hanterar konflikter på ett bra sätt** respektive **ger regelbunden återkoppling på hur medarbetaren utför sitt arbete** är viktiga faktorer som har ett svagare resultat.

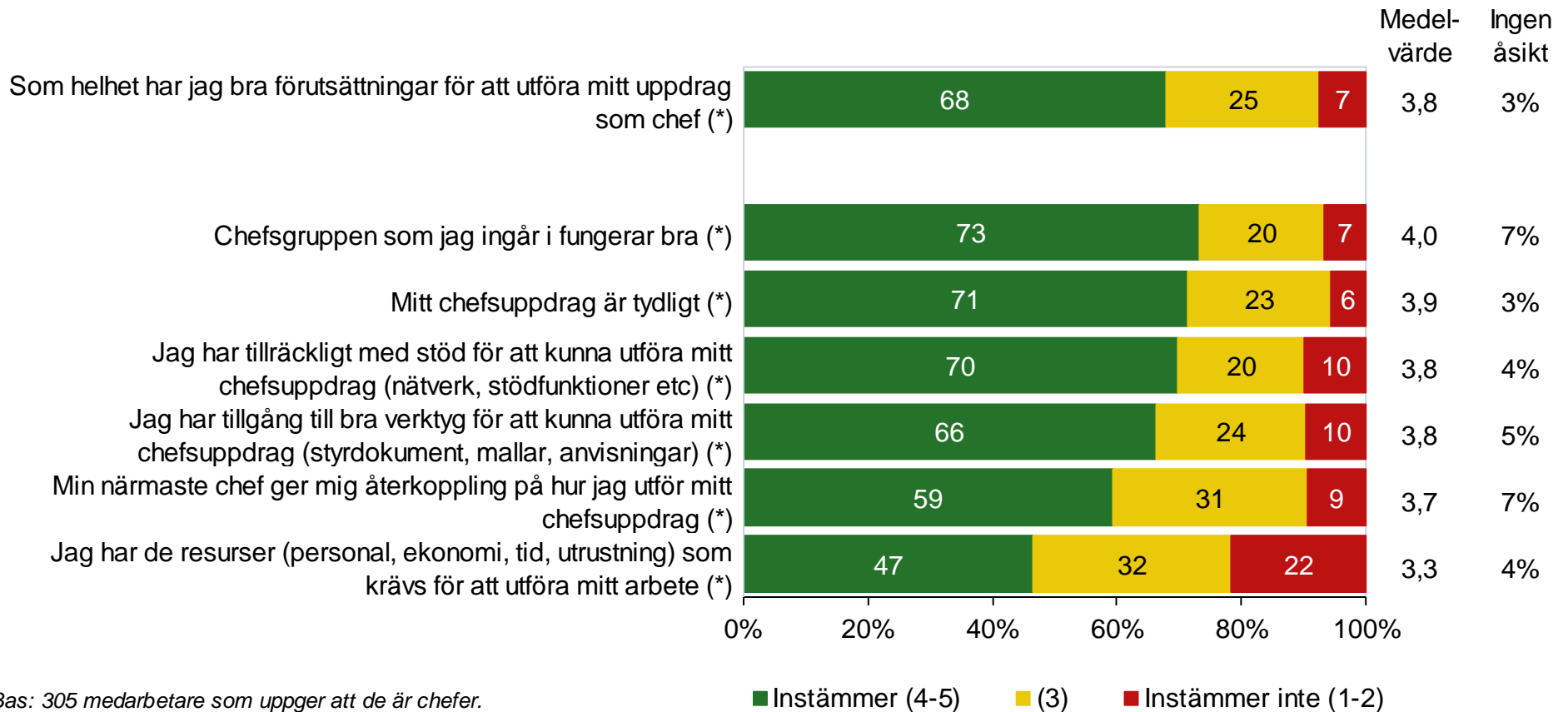
Inga frågor har i nuläget låg påverkan på nöjdheten.

Ledarskap

Frågor till chefer

Cheferna upplever i hög grad att de har bra förutsättningar för att utföra sitt uppdrag.

De är mindre nöjda med befintliga resurser som krävs för att de ska kunna utföra sitt arbete.



Bas: 305 medarbetare som uppger att de är chefer.

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Ledarskap

Frågor till chefer – Prioriteringsmatris

3.	1.	
	2. 4.	5. 7.
		6.

↑
Resultat
↓

1. Mitt chefsuppdrag är tydligt
2. Min närmaste chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt chefsuppdrag
3. Chefsgruppen som jag ingår i fungerar bra
4. Jag har tillgång till bra verktyg för att kunna utföra mitt chefsuppdrag (styrdokument, mallar, anvisningar)
5. Jag har tillräckligt med stöd för att kunna utföra mitt chefsuppdrag (nätverk, stödfunktioner etc)
6. Jag har de resurser (personal, ekonomi, tid, utrustning) som krävs för att utföra mitt arbete
7. Som helhet har jag bra förutsättningar för att utföra mitt uppdrag som chef

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

Ledarskap

Frågor till chefer – Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område överlag har en hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **chefsuppdraget är tydligt, att närmaste chef ger återkoppling på chefsuppdraget** och **att man har tillgång till bra verktyg för att utföra sitt chefsuppdrag** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

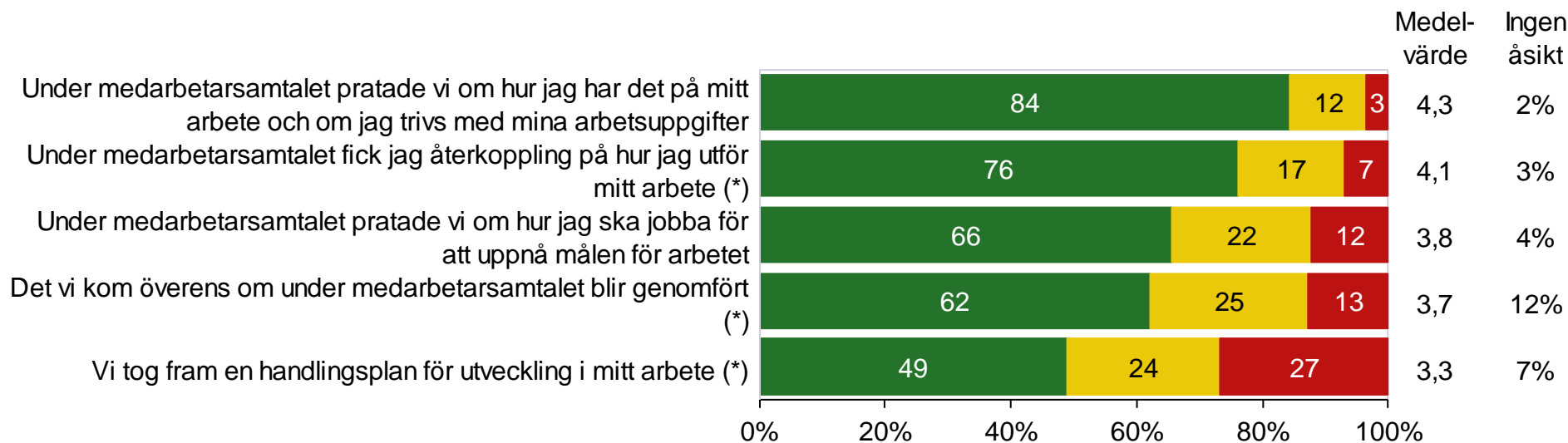
Att **man har tillräckligt med stöd för att utföra uppdraget, har de resurser som krävs och som helhet ha bra förutsättningar att utföra chefsuppdraget** är viktiga faktorer som har ett svagare resultat.

Att **chefsgruppen man ingår i fungerar bra** har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågan bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

Medarbetarsamtal

80 procent av medarbetarna uppger att de har haft ett medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna. (*)

Samtalet får överlag höga betyg. En av tre uppger dock att man inte tog fram någon handlingsplan för utveckling i arbetet.



Bas: 3995 medarbetare som uppger att de har haft ett medarbetarsamtal.

■ Instämmer (4-5) ■ (3) ■ Instämmer inte (1-2)

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Medarbetarsamtal

Inom Miljö- och hälsoskyddskontoret samt Stadsbyggnadskontoret har medarbetarna i högst utsträckning haft ett medarbetarsamtal. Andelen som haft ett samtal är lägst inom Kultur- och fritidsförvaltningen.

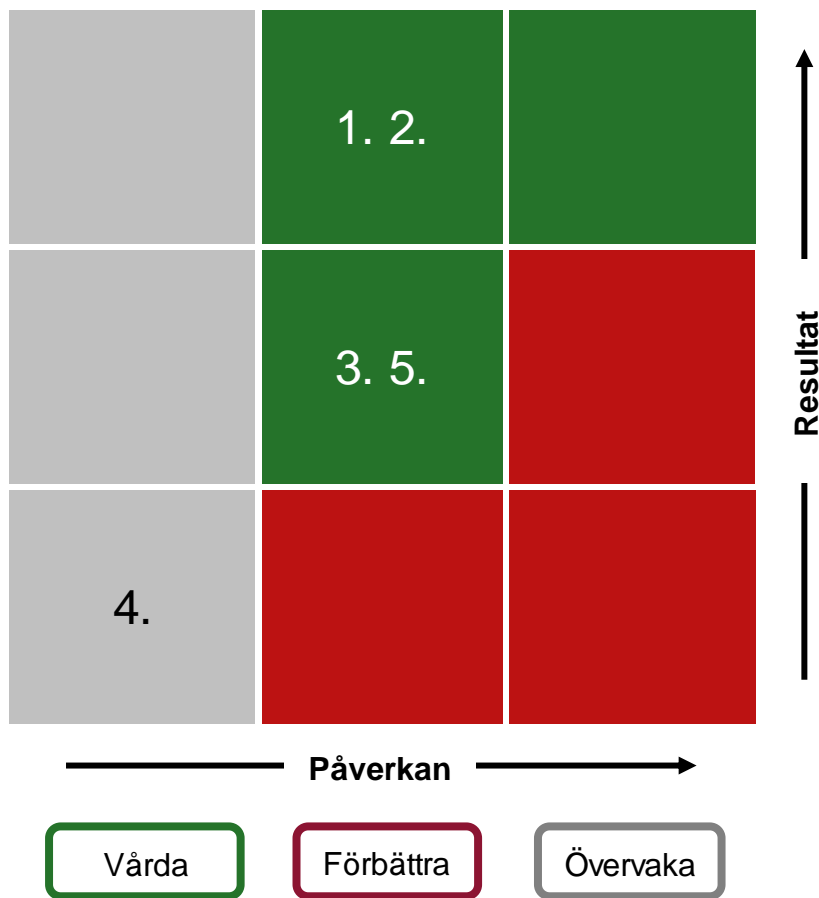
Högst resultat på att det man kom överens om under samtalet blir genomfört har Miljö- och hälsoskyddskontoret samt Omsorgsförvaltningen.

Medarbetarsamtal	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/ hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Har du haft ett medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna? (*) (Andel Ja-svar)	84%	81%	87%	73%	100%	82%	77%	98%	81%	80%
Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag har det på mitt arbete och om jag trivs med mina arbetsuppgifter	4,4	4,1	4,4	4,2	4,8	4,4	4,3	4,5	4,1	4,3
Under medarbetarsamtalet fick jag återkoppling på hur jag utför mitt arbete (*)	4,1	3,8	4,3	3,9	4,3	4,2	4,0	4,2	3,8	4,1
Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag ska jobba för att uppnå målen för arbetet	3,7	3,4	3,9	3,3	3,8	4,0	3,7	3,8	3,3	3,8
Det vi kom överens om under medarbetarsamtalet blir genomfört (*)	3,7	3,5	3,8	3,5	4,1	3,9	3,6	3,8	3,3	3,7
Vi tog fram en handlingsplan för utveckling i mitt arbete (*)	3,4	3,0	3,5	3,1	3,8	3,6	3,1	3,0	3,0	3,3

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Medarbetarsamtal

Prioriteringsmatris



1. Under medarbetarsamtalet fick jag återkoppling på hur jag utför mitt arbete
2. Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag har det på mitt arbete och om jag trivs med mina arbetsuppgifter
3. Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag ska jobba för att uppnå målen för arbetet
4. Vi tog fram en handlingsplan för utveckling i mitt arbete
5. Det vi kom överens om under medarbetarsamtalet blir genomfört

Medarbetarsamtal

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Majoriteten av frågorna bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

Inga frågor har i nuläget negativ inverkan på nöjdheten.

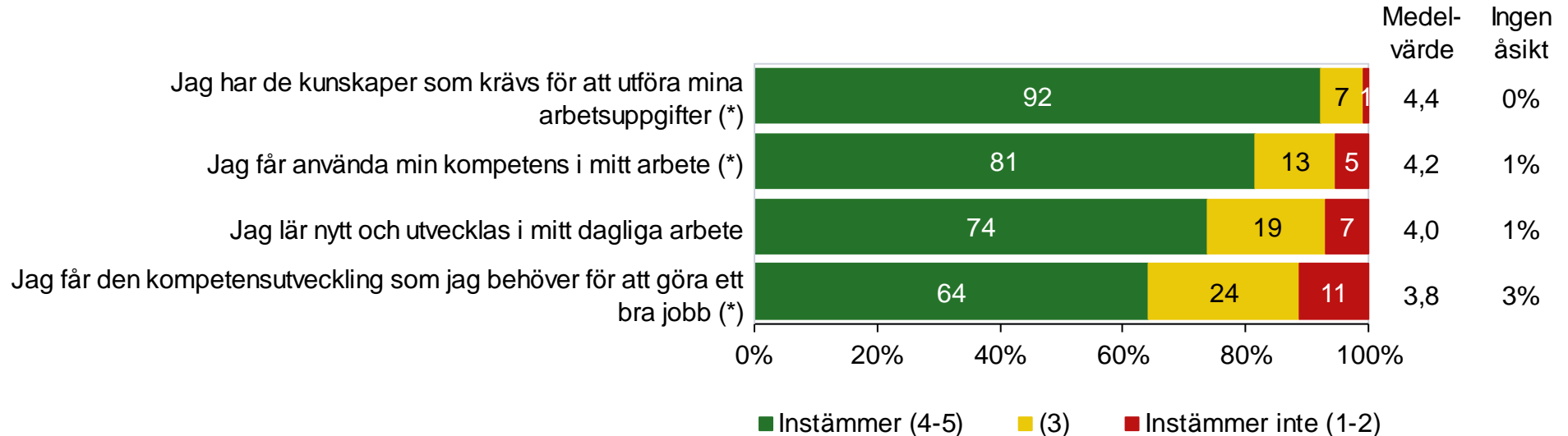
Att man **tog fram en handlingsplan för utveckling i arbetet** har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågorna bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

Utveckling i mitt arbete

Frågeområdet har överlag höga resultat.

Tre av fyra uppger att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete.

Det medarbetarna är minst nöjda med är tillgången till kompetensutveckling.



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Utveckling i mitt arbete

Resultaten är överlag höga inom området.

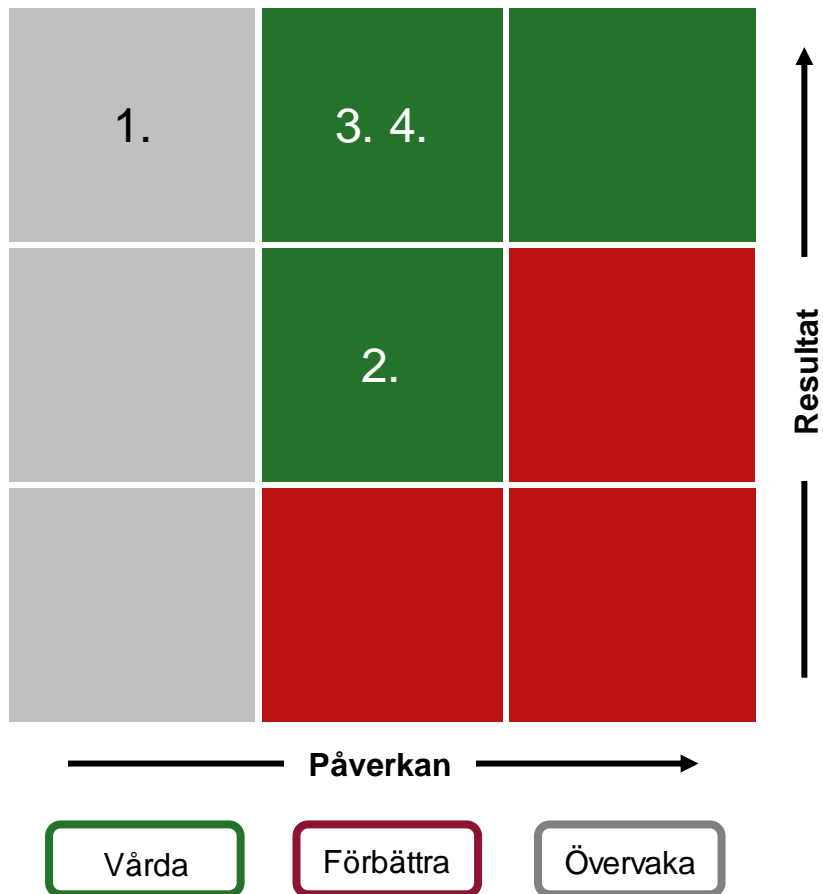
Medarbetare inom Kultur- och fritidsförvaltningen är mindre nöjda med utnyttjandet av deras kompetens och möjlighet till kompetensutveckling än vad övriga är.

Utveckling i mitt arbete	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/ hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Jag har de kunskaper som krävs för att utföra mina arbetsuppgifter (*)	4,2	4,4	4,3	4,1	4,2	4,5	4,4	4,1	4,3	4,4
Jag får använda min kompetens i mitt arbete (*)	4,1	4,1	4,2	3,8	4,1	4,0	4,3	4,1	4,0	4,2
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,1	4,0	4,2	3,6	4,2	3,8	4,2	4,0	3,9	4,0
Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att göra ett bra jobb (*)	3,8	3,6	4,1	3,5	4,2	3,7	3,8	3,7	4,0	3,8

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Utveckling i mitt arbete

Prioriteringsmatris



1. Jag har de kunskaper som krävs för att utföra mina arbetsuppgifter
2. Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att göra ett bra jobb
3. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
4. Jag får använda min kompetens i mitt arbete

Utveckling i mitt arbete

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **får den kompetensutveckling de behöver, lär nytt och utvecklas i arbetet** och **får använda sin kompetens i arbetet** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

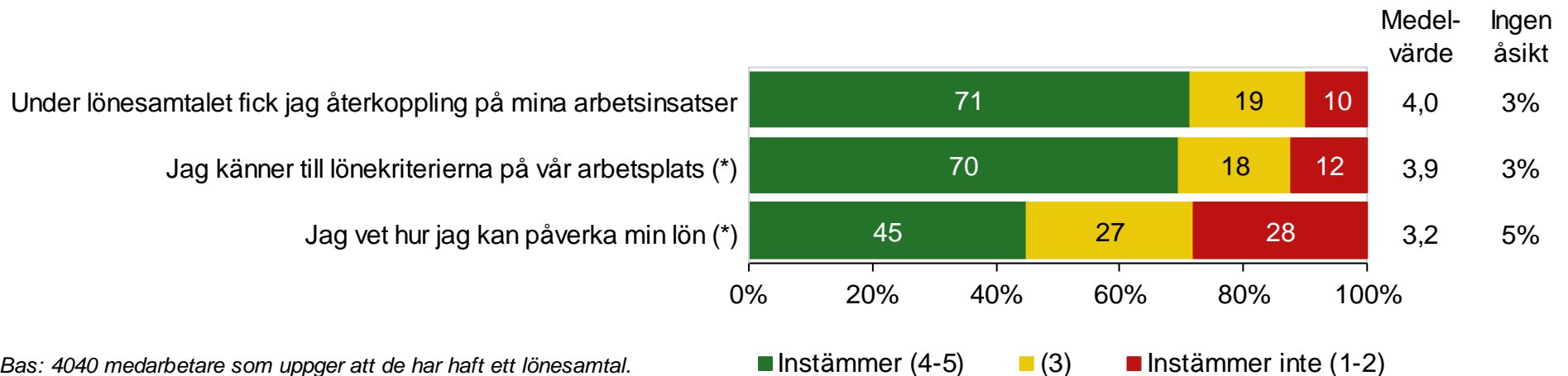
Inga frågor har i nuläget en negativ inverkan på nöjdheten.

Att **ha de kunskaper som krävs för att utföra arbetsuppgifterna** har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågan bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

Lön

81 procent av medarbetarna uppger att de har haft ett lönesamtal under de senaste 12 månaderna.

Flertalet uppger att de fick återkoppling på arbetsinsatserna och att de känner till lönekriterierna men knappt hälften säger sig veta hur de kan påverka sin lön.



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Lön

Andelen som haft ett medarbetarsamtal varierar mellan förvaltningarna.

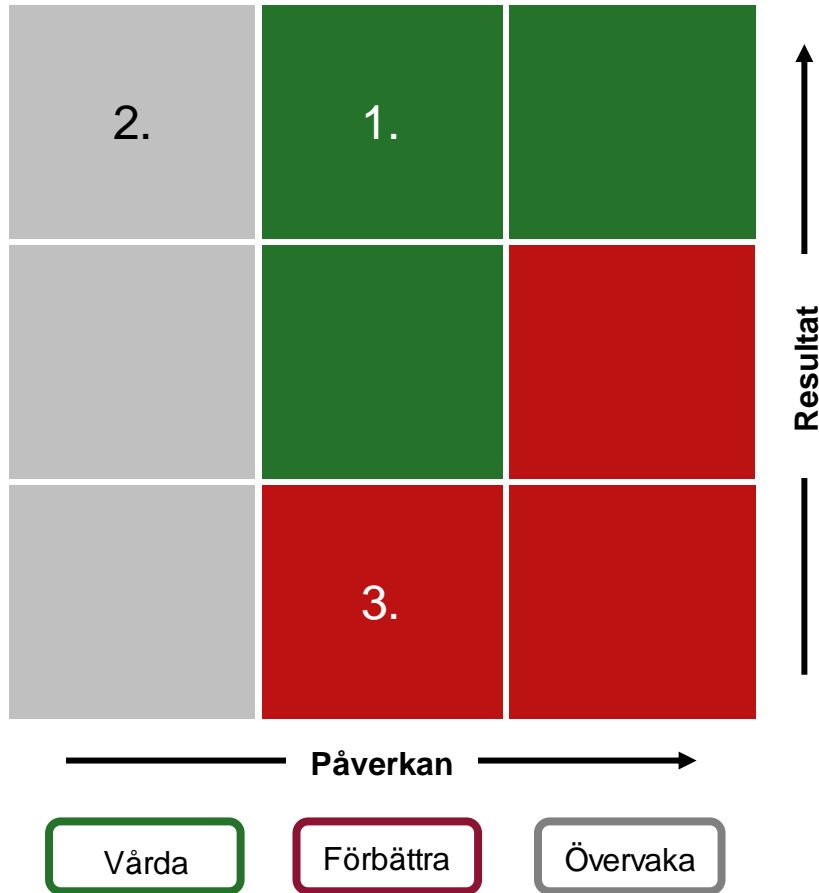
Kännedomen om hur man kan påverka sin lön är överlag något låg medan kännedomen om lönekriterierna är tydligt lägre inom Tekniska förvaltningen än bland övriga förvaltningar.

Lön	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälso	Oms-förv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Har du haft ett lönesamtal under de senaste 12 månaderna? (Andel Ja-svar)	80%	77%	86%	72%	90%	83%	81%	88%	78%	81%
Under lönesamtalet fick jag återkoppling på mina arbetsinsatser	3,9	3,5	4,1	3,9	4,1	4,1	4,0	4,1	3,4	4,0
Jag känner till lönekriterierna på vår arbetsplats (*)	3,6	3,7	4,0	4,0	4,7	4,0	4,0	4,0	3,1	3,9
Jag vet hur jag kan påverka min lön (*)	3,0	2,9	3,4	3,1	3,6	3,3	3,2	3,0	2,6	3,2

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Lön

Prioriteringsmatris



1. Under lönesamtalet fick jag återkoppling på mina arbetsinsatser

2. Jag känner till lönekriterierna på vår arbetsplats

3. Jag vet hur jag kan påverka min lön

Lön

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt hög påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **under samtalet fick återkoppling på arbetsinsatserna** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

Att **ha kännedom om hur lönen kan påverkas** är en viktig faktor som har ett svagare resultat.

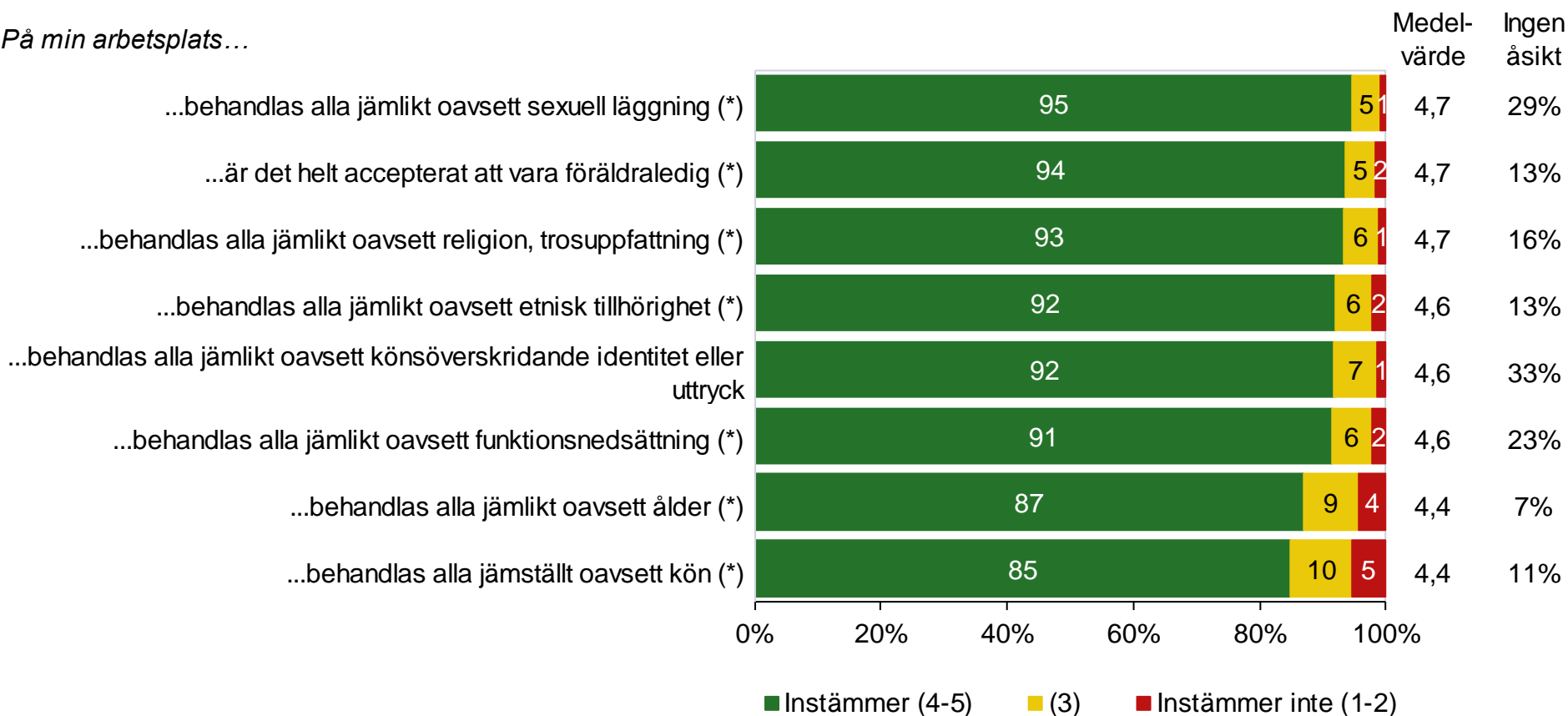
Att **ha kännedom om lönekriterierna på arbetsplatsen** har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågan bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

Likabehandling

Frågeområdet har generellt mycket höga resultat.

Notera en hög andel som inte kan ta ställning i flertalet frågor.

På min arbetsplats...



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Likabehandling

Samtliga förvaltningar har höga resultat vad gäller frågeområdet Likabehandling.

Vad gäller likabehandling avseende ålder och kön varierar resultaten dock stort mellan förvaltningarna.

Likabehandling	Arbete och v	Gymn- förv	Kom- ledn	Kult/fri	Miljö/ hälso	Oms- förv	SoB	Stads- byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
<i>På min arbetsplats...</i>										
...behandlas alla jämlikt oavsett sexuell läggning (*)	4,7	4,5	4,8	4,5	4,9	4,7	4,8	4,9	4,5	4,7
...är det helt accepterat att vara föräldraledig (*)	4,8	4,6	4,8	4,1	5,0	4,6	4,8	4,7	4,6	4,7
...behandlas alla jämlikt oavsett religion, trosuppfattning (*)	4,7	4,5	4,7	4,4	4,7	4,6	4,7	4,7	4,5	4,7
...behandlas alla jämlikt oavsett etnisk tillhörighet (*)	4,7	4,4	4,7	4,4	4,9	4,6	4,7	4,6	4,5	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck	4,7	4,4	4,6	4,3	5,0	4,6	4,7	4,8	4,4	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett funktionsnedsättning (*)	4,6	4,4	4,7	4,3	5,0	4,5	4,7	4,6	4,4	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett ålder (*)	4,5	4,0	4,5	4,2	4,8	4,5	4,5	4,1	4,2	4,4
...behandlas alla jämställt oavsett kön (*)	4,4	4,0	4,4	4,1	4,8	4,4	4,5	4,3	4,2	4,4

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
 Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Likabehandling

Prioriteringsmatris

2. 3. 4. 5. 6. 8.	1. 7.	

↑
Resultat
↓

← Påverkan →

Vårda

Förbättra

Övervaka

På min arbetsplats...

1. ...behandlas alla jämställt oavsett kön
2. ...är det helt accepterat att vara föräldraledig
3. ...behandlas alla jämlikt oavsett etnisk tillhörighet
4. ...behandlas alla jämlikt oavsett religion, trosuppfattning
5. ...behandlas alla jämlikt oavsett funktionsnedsättning
6. ...behandlas alla jämlikt oavsett sexuell läggning
7. ...behandlas alla jämlikt oavsett ålder
8. ...behandlas alla jämlikt oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck

Likabehandling

Prioriteringsmatris

Prioriteringsmatrisen visar att frågorna inom detta område har en relativt låg påverkan på hur individen ser på sin arbetssituation.

Att medarbetarna **behandlas jämställt oavsett kön** och **ålder** är faktorer som bidrar positivt till nöjdheten med arbetssituationen.

Inga frågor har i dagsläget negativ inverkan på nöjdheten.

Övriga frågor har i nuläget låg påverkan på nöjdheten. Frågorna bör dock bevakas så att påverkan inte ökar, t.ex. om medarbetarna blir mindre nöjda med frågorna.

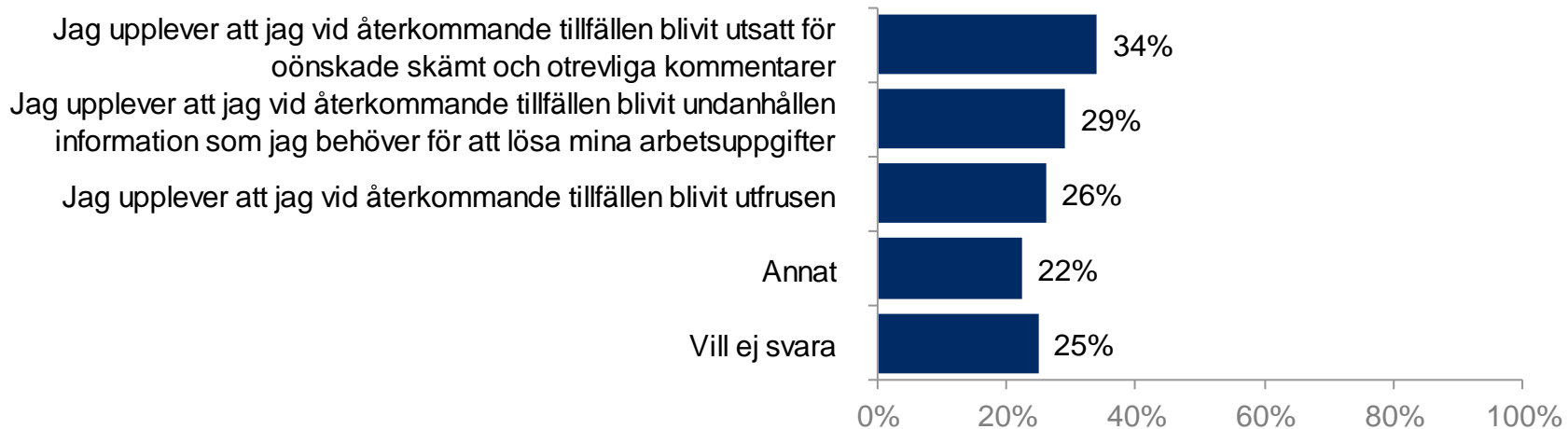
Trygghet

Kränkande särbehandling/mobbning

8 procent av medarbetarna uppger att de varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning under det senaste året. (*)

En av fyra vill inte svara på vilket sätt de utsatts, men bland de som svarar är det vanligast att man utsatts för oönskade skämt och otrevliga kommentarer. Tre av tio uppger dock att de blivit undanhållen information som de behöver för att lösa sina arbetsuppgifter.

Kan du exemplifiera vad du varit utsatt för i något eller några av nedanstående alternativ? ()*



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Notera att staplarna kan summera till mer än 100 procent då medarbetarna kunnat ge mer än ett svar.

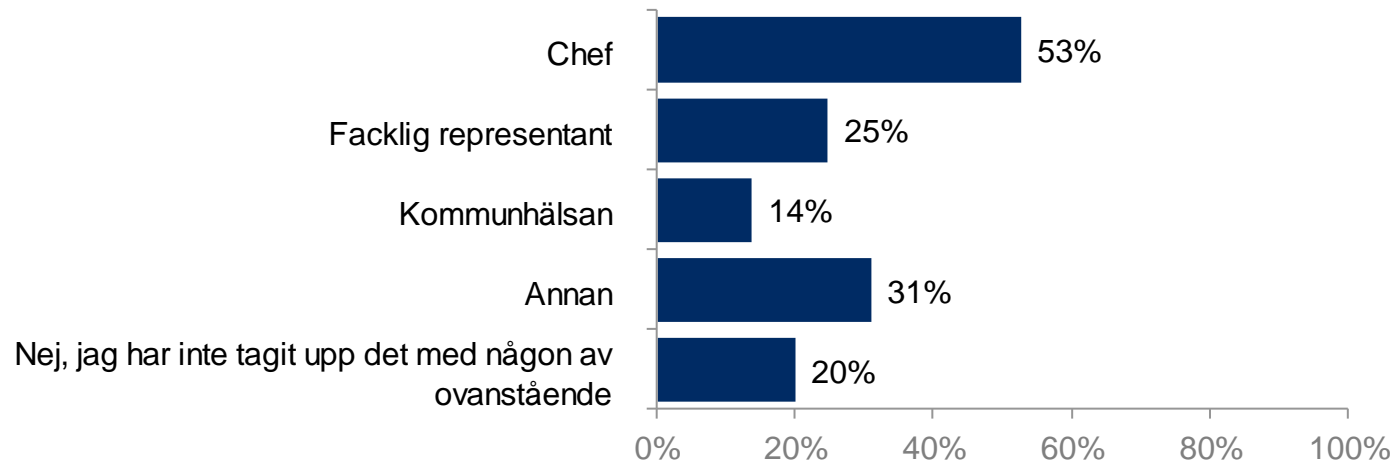
Trygghet

Kränkande särbehandling/mobbning

80 procent av de som varit utsatta har tagit upp det med någon. Det vanligaste är att man har pratat med chefen.

52 procent som varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning uppger att situationen har förbättrats. (*)

Har du tagit upp detta med någon av följande? ()*



() indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.*

Notera att staplarna kan summera till mer än 100 procent då medarbetarna kunnat ge mer än ett svar.

Trygghet

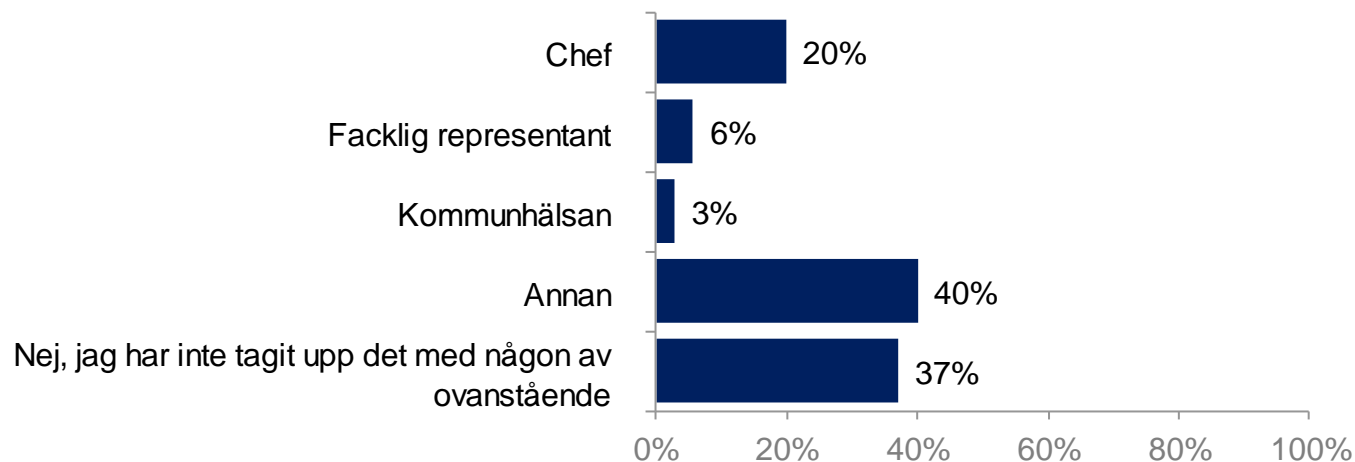
Sexuella trakasserier

En procent av medarbetarna uppger att de har varit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under det senaste året. (*)

74 procent av de som varit utsatta för sexuella trakasserier uppger att situationen har förbättrats. (*)

Nästan fyra av tio har valt att inte ta upp trakasserierna med någon. I de fall man har tagit upp det är det främst med någon annan än chefen, fackrepresentanten eller Kommunhälsan.

Har du tagit upp detta med någon av följande? ()*



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Notera att staplarna kan summera till mer än 100 procent då medarbetarna kunnat ge mer än ett svar.

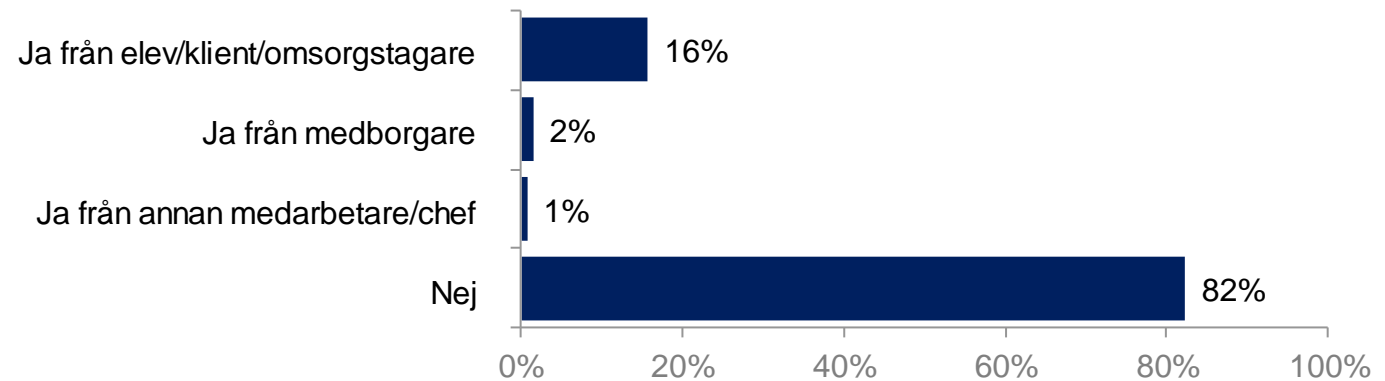
Trygghet

Hot och våld

18 procent av medarbetarna uppger att de varit utsatta för hot eller våld i arbetet under det senaste året. (*)

Främst är det från elev, klient eller omsorgstagare som hoten/utövandet av våld kommit från.

Har du under det senaste året varit utsatt för hot eller våld i arbetet?



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Trygghet

Hot och våld

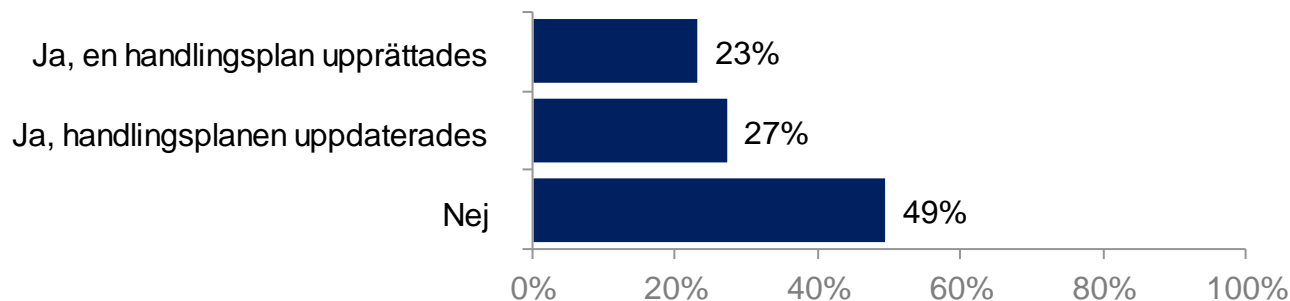
45 procent av de som utsatts för hot eller våld i arbetet uppger att händelsen har rapporterats i en incidentrapport. (*)

Hälften av dessa uppger att man inte upprättade någon handlingsplan eller uppdaterade en befintlig sådan.

70 procent av de som varit utsatta instämmer i att man har arbetat med att förbättra rutinerna efter händelsen. (*)

64 procent av de som varit utsatta för hot eller våld i arbetet uppger att situationen har förbättrats. (*)

Upprättades en handlingsplan, eller om det redan finns en handlingsplan, uppdaterades den?

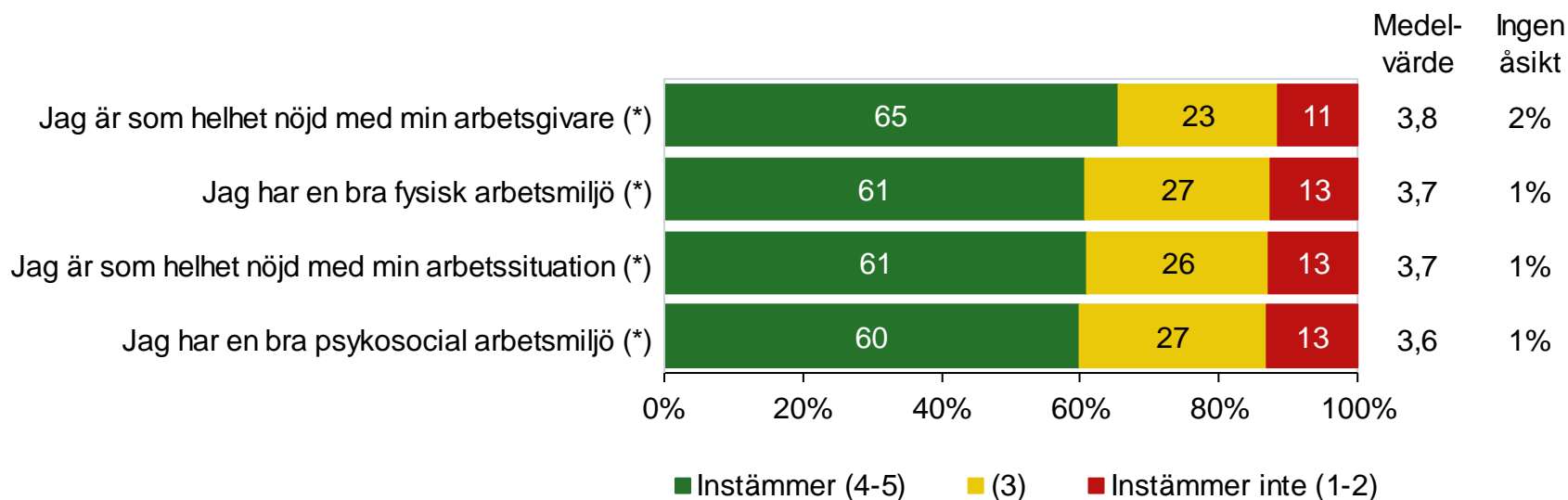


(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Helhetsbild

Drygt sex av tio är som helhet nöjda med sin arbetsgivare och sin arbetssituation.

En lika hög andel är nöjda med sin arbetsmiljö.



(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.

Helhetsbild

Arbetsgivare, arbetssituation och arbetsmiljö får högst betyg av medarbetarna inom Kommunledningsförvaltningen samt Miljö- och hälsoskyddskontoret.

Gymnasieförvaltningen får lägre resultat än övriga förvaltningar inom detta område.

Helhetsbild	Arbete och v	Gymn-förv	Kom-ledn	Kult/fri	Miljö/hälso	Oms-förv	SoB	Stads-byggnad	Tekniska	Växjö kommun
Antal medarbetare	341	367	206	93	20	1 872	1 849	40	189	4 977
Jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare (*)	3,8	3,4	4,2	3,7	4,4	3,8	3,8	3,9	3,9	3,8
Jag har en bra fysisk arbetsmiljö (*)	3,9	3,5	4,4	3,5	4,4	3,6	3,6	4,2	3,9	3,7
Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation (*)	3,6	3,5	4,0	3,6	4,2	3,7	3,6	3,9	3,8	3,7
Jag har en bra psykosocial arbetsmiljö (*)	3,7	3,4	4,1	3,6	4,6	3,6	3,6	3,9	3,8	3,6

(*) indikerar att en liknande fråga ställdes vid föregående undersökning.
Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.



Bilagor

Bilaga 1: Fakta om respondenterna

Bilaga 2: Jämförelser mellan grupper

Bilaga 3: Stöd för tolkning av resultat

Bilaga 1

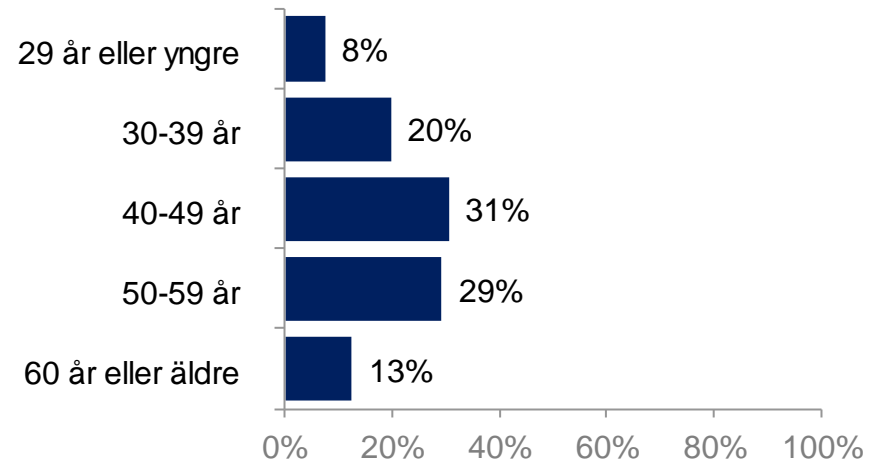
Fakta om respondenterna

Kön

79 procent av respondenterna är kvinnor medan 21 procent är män.

Åldersfördelning

Majoriteten av respondenterna är mellan 40 och 59 år.



Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

HME	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
HME	76	74	76	74	76	76	77	76
Motivation	77	76	79	75	77	76	78	77
Ledarskap	74	75	76	73	73	74	74	74
Hållbart arbetsliv	78	71	74	73	76	78	79	76

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Delindex	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Likabehandling	88	88	90	88	89	88	89	88
Utveckling i mitt arbete	77	76	79	75	78	77	78	77
Medarbetarskap	73	70	72	71	73	73	74	73
Medarbetarsamtal	72	68	73	70	71	72	72	71
Ledarskap	70	70	72	69	69	71	72	70
Ett hållbart arbetsliv	70	71	72	68	70	71	73	70
Lön	69	64	62	65	67	70	71	68
Helhetsbild	67	69	70	65	67	67	69	67

Resultat högre än 70,5 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 63,5 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Ett hållbart arbetsliv	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Jag känner att jag gör ett bra jobb (*)	4,4	4,3	4,4	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4
Mitt arbete känns meningsfullt	4,3	4,2	4,4	4,2	4,3	4,3	4,4	4,3
Jag har arbetstider/arbetschema som passar mig	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0
Jag ser fram emot att gå till arbetet	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	3,9
Jag har en bra balans mellan arbete, familj och fritid (*)	3,6	3,5	3,6	3,4	3,5	3,7	3,7	3,6
Jag kan påverka min arbetssituation (*)	3,3	3,5	3,5	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3
Jag har tid för återhämtning efter perioder av stress på jobbet (*)	3,2	3,3	3,2	3,0	3,1	3,2	3,4	3,2

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Ett hållbart arbetsliv	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
<i>Min arbetsmängd är:</i>								
För liten	2%	2%	5%	3%	2%	2%	2%	2%
Lagom	56%	62%	66%	57%	54%	56%	62%	57%
För stor	42%	35%	30%	40%	44%	42%	36%	41%
<i>Jag upplever stress på jobbet som påverkar mig negativt (*)</i>								
Aldrig	3%	4%	5%	2%	3%	3%	3%	3%
Någon gång/år	14%	19%	15%	15%	14%	16%	17%	15%
Någon gång/månad	29%	35%	38%	31%	29%	29%	32%	30%
Någon gång/vecka	35%	30%	31%	35%	35%	35%	32%	34%
Dagligen	19%	12%	12%	17%	19%	17%	16%	17%

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Medarbetarskap	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,4	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,3	4,0	4,0	4,1	4,2	4,3	4,3	4,2
Jag vågar framföra mina åsikter på min arbetsplats	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,1
Jag har tillgång till den information som jag behöver för att utföra mitt arbete	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0
På min arbetsplats delar vi med oss av våra erfarenheter och kunskaper (*)	4,0	3,9	4,1	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,6	3,3	3,5	3,4	3,5	3,6	3,6	3,5
Jag tycker att arbetsplatsträffen fungerar bra (*)	3,6	3,4	3,6	3,5	3,5	3,6	3,6	3,5
På min arbetsplats hanterar vi konflikter på ett bra sätt (*)	3,5	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Ledarskap	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Jag är som helhet nöjd med min närmaste chef (*)	3,9	4,0	4,1	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9
<i>Min närmaste chef...</i>								
Jag kan säga mina åsikter till min närmaste chef (*)	4,1	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2	4,2	4,1
...ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,1	4,1	4,3	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
...visar förtroende för mig som medarbetare	4,1	4,1	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
...är lätt att nå för mig som medarbetare (*)	4,0	3,9	4,1	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
...berättar om viktiga händelser och beslut som påverkar mitt arbete (*)	3,9	3,9	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
...förmedlar vision, värderingar och mål till arbetsgruppen (*)	3,9	3,8	4,0	3,8	3,8	3,9	3,9	3,8

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Ledarskap	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
<i>Min närmaste chef...</i>								
...ger mig det stöd som jag behöver i mitt arbete (*)	3,8	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8
...ger mig möjlighet att bidra med idéer innan beslut fattas	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
...är bra på att fatta beslut (*)	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7	3,8	3,9	3,7
...följer upp att det som beslutats genomförs (*)	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8	3,7
...visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,6	3,7	3,8	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7
...är bra på att planera och organisera arbetet (*)	3,6	3,6	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7	3,6
...hanterar konflikter på ett bra sätt (*)	3,5	3,5	3,6	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5
...ger mig regelbunden återkoppling på hur jag utför arbetet (*)	3,3	3,3	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Ledarskap	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Vilken är din befattning? (Andel chefer)	5%	11%	3%	4%	6%	8%	7%	6%
Som helhet har jag bra förutsättningar för att utföra mitt uppdrag som chef (*)	3,8	3,7	4,3	3,6	3,8	3,7	3,9	3,8
Chefsgruppen som jag ingår i fungerar bra (*)	4,0	3,9	4,1	3,8	3,9	4,0	4,0	4,0
Mitt chefsuppdrag är tydligt (*)	4,0	3,8	3,9	3,7	3,9	4,0	4,2	3,9
Jag har tillräckligt med stöd för att kunna utföra mitt chefsuppdrag (nätverk, stödfunktioner etc) (*)	3,8	3,8	4,3	3,4	3,9	3,8	3,9	3,8
Jag har tillgång till bra verktyg för att kunna utföra mitt chefsuppdrag (styrdokument, mallar, anvisningar) (*)	3,8	3,7	4,1	3,5	3,8	3,8	3,9	3,8
Min närmaste chef ger mig återkoppling på hur jag utför mitt chefsuppdrag (*)	3,8	3,6	3,7	3,4	3,8	3,8	3,7	3,7
Jag har de resurser (personal, ekonomi, tid, utrustning) som krävs för att utföra mitt arbete (*)	3,3	3,3	4,3	3,1	3,2	3,3	3,5	3,3

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Medarbetarsamtal	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Har du haft ett medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna? (*) (Andel Ja-svar)	79%	85%	64%	79%	83%	82%	81%	80%
Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag har det på mitt arbete och om jag trivs med mina arbetsuppgifter	4,3	4,2	4,4	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Under medarbetarsamtalet fick jag återkoppling på hur jag utför mitt arbete (*)	4,1	4,0	4,2	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Under medarbetarsamtalet pratade vi om hur jag ska jobba för att uppnå målen för arbetet	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8	3,9	3,8
Det vi kom överens om under medarbetarsamtalet blir genomfört (*)	3,7	3,7	3,9	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7
Vi tog fram en handlingsplan för utveckling i mitt arbete (*)	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3	3,3

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Utveckling i mitt arbete	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Jag har de kunskaper som krävs för att utföra mina arbetsuppgifter (*)	4,4	4,4	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4
Jag får använda min kompetens i mitt arbete (*)	4,2	4,1	4,2	4,0	4,2	4,2	4,2	4,2
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,0	4,0	4,1	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0
Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att göra ett bra jobb (*)	3,8	3,7	3,9	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Lön	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Har du haft ett lönesamtal under de senaste 12 månaderna? (Andel Ja-svar)	82%	80%	62%	81%	86%	82%	79%	81%
Under lönesamtalet fick jag återkoppling på mina arbetsinsatser	4,0	3,8	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
Jag känner till lönekriterierna på vår arbetsplats (*)	4,0	3,7	3,5	3,8	3,9	4,0	4,1	3,9
Jag vet hur jag kan påverka min lön (*)	3,2	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,4	3,2

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Likabehandling	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
<i>På min arbetsplats...</i>								
...behandlas alla jämlikt oavsett sexuell läggning (*)	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
...är det helt accepterat att vara föräldraledig (*)	4,7	4,7	4,7	4,6	4,7	4,7	4,8	4,7
...behandlas alla jämlikt oavsett religion, trosuppfattning (*)	4,7	4,6	4,7	4,6	4,6	4,6	4,7	4,7
...behandlas alla jämlikt oavsett etnisk tillhörighet (*)	4,6	4,6	4,7	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck	4,6	4,6	4,8	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett funktionsnedsättning (*)	4,6	4,6	4,7	4,6	4,6	4,5	4,6	4,6
...behandlas alla jämlikt oavsett ålder (*)	4,4	4,4	4,3	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4
...behandlas alla jämställt oavsett kön (*)	4,4	4,4	4,6	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 2

Jämförelser mellan grupper

Helhetsbild	Kvinnor	Män	29 år eller yngre	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre	Växjö kommun
Antal medarbetare	3 956	1 021	383	987	1 519	1 461	627	4 977
Jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare (*)	3,8	3,8	4,0	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8
Jag har en bra fysisk arbetsmiljö (*)	3,6	3,8	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7
Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation (*)	3,6	3,7	3,8	3,5	3,7	3,6	3,8	3,7
Jag har en bra psykosocial arbetsmiljö (*)	3,6	3,7	3,7	3,5	3,6	3,6	3,7	3,6

Resultat högre än 3,85 är markerade med **grönt**. Resultat lägre än 3,55 är markerade med **rött**.

Bilaga 3

Stöd för tolkning av resultat

Indexresultat

Inledningsvis redovisas en bild som visar Växjö kommuns resultat för HME – Hållbart Medarbetarengagemang. HME är ett sammanfattande resultat för medarbetarnas engagemang.

Utöver HME skapas åtta index som visar hur nöjda medarbetarna är inom olika områden. Dessa index beräknas som ett genomsnitt av frågorna inom respektive frågeområde i rapporten. Indexen ger en fingervisning om inom vilka områden som bolaget har en hög respektive låg prestation.

HME och delindex redovisas på en skala mellan 0 och 100, med 100 som högsta resultat.

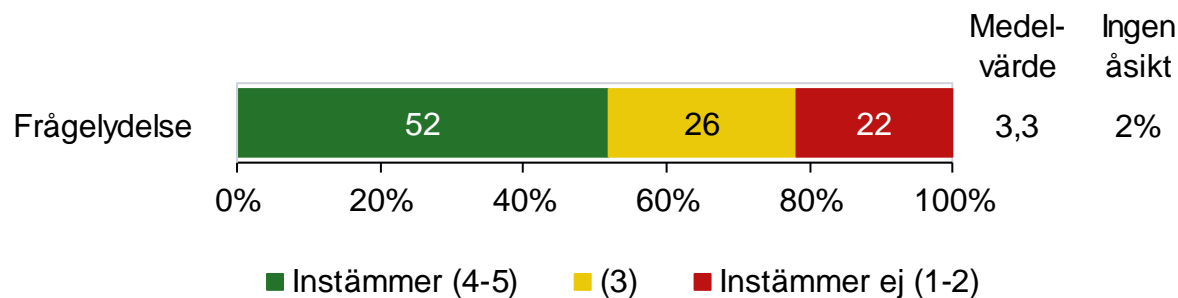
Svarsfördelning per frågeområde

Frågeställningar som har bedömts på en femgradig skala redovisas enligt figuren nedan.

Grönt fält är den andel medarbetare som har markerat en fyra eller femma på skalan, gult fält är andelen som har markerat en trea och rött fält är andelen som har markerat en etta eller tvåa.

Till höger om stapeldiagrammet visas medelvärdet för frågeställningen samt andelen som inte tagit ställning i frågan. Andelar och medelvärden är beräknade endast för de som har svarat på frågan.

Fokusera på andelen grönt och andelen rött vid tolkning av resultaten. En hög andel grönt är positivt, men samtidigt ska andelen rött vara begränsad för att den studerade frågan ska kunna sägas ha ett bra resultat.



Bilaga 3

Stöd för tolkning av resultat

Tolkning av prioriteringsmatris

Undersökningens resultat visualiseras i en så kallad prioriteringsmatris. I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer bolaget får bäst utväxling av att prioritera. Faktorerna delas in i tre fält:

Faktorer inom grönt fält har stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till arbetssituationen och bidrar idag positivt till nöjdheten. Detta är områden där det bör säkerställas att den goda prestationen upprätthålls.

Faktorer inom rött fält har också stor påverkan på medarbetarnas helhetsinställning till arbetssituationen men de påverkar nöjdheten negativt. De definieras därför som förbättringsområden.

Faktorer inom grått fält har relativt låg påverkan vilket innebär att medarbetarna kan vara både missnöjda och nöjda med dessa faktorer utan att det påverkar helhetsattityden. Det är dock viktigt att bevaka dessa eftersom faktorernas påverkan kan öka, till exempel om inställningen skulle försämrans.

På prioriteringsmatrisens axlar visas dels resultatet för frågorna, och dels påverkan på helhetsattityden. Påverkan är ett statistiskt sambandsmått (korrelation) som anger hur starkt samband varje fråga har med helhetsfrågan ”*Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation*”.

