

Medarbetarundersökning 2016

tyresö kommun



Zonderas vision är att alla ska gå med lätta steg till jobbet!

Svarsfrekvens: 71%

Medarbetarindex: 69

- Andel positiva svar, alla frågor
- 0-100, snitt organisationer = 64
- Speglar arbetstillfredsställelse
- 105 resultatgrupper med minst 7 svarande, Spann 36-92

Ledarskapsindex (LI): 73

- Andel positiva svar, ledarskapsfrågor närmaste chef
- 0-100, snitt organisationer = 67
- Speglar utövande ledarskap i roll
- 105 resultatgrupper med minst 7 svarande, Spann 19-100

HME: 79



Medarbetarindex = huvudmått

Sammanfattande resultat kring medarbetarnas arbetssituation och speglar grad av arbetstillfredsställelse. MI är ett vägt medel, andel positiva svar, alla likertfrågor.

Varje fråga är viktad beroende av dess påverkan på nyckelfrågorna;

Mitt arbete engagerar mig (1)

Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation (3).

Tabell topp 10 "Frågor att prioritera för att stärka MI" visar de frågor med störst påverkan på MI och starkast korrelation med nyckelfrågorna.

MI kan variera mellan 0-100. Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor i undersökningen blir MI = 100. Om ingen deltagare svarat positivt på någon fråga i undersökningen blir MI = 0. Median på MI bland svenska arbetsplatser är 64 (Zonderas databas).

MI tas fram på alla grupper, med minst 5 registrerade svar.

MI står utskrivet på arbetsunderlaget för gruppen.

Ledarskapsindex

Sammanfattande resultat kring ledarskapet på olika nivåer inom organisationen.

LI består av andelen positiva svar (4 eller 5) på ledarskapsfrågorna kring närmsta chef.

LI kan variera mellan 0-100. Medel på LI bland svenska arbetsplatser är 67, (Zonderas databas).

LI tas fram på totalnivå , övergripande grupperingar och gruppnivå med minst 7 registrerade svar.

Genomfördes

6-27 september 2016

Avgränsningar deltagande

Enkäten skickades inte ut till medarbetare som anställdes efter den 24 juni 2016.

Frågeformulär

Ca 70 frågor

Utgångspunkt i Zonderas grundformulär för kommuner med vissa tillägg. Tillägg av förvaltnings-specifika frågor till Barn och utbildning samt Stadsbyggnad

Skala 1-5,

instämmer inte alls - instämmer helt, Kan ej ta ställning

Positiva, neutrala och negativa svar

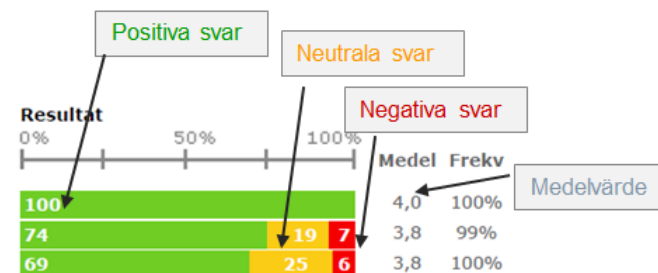
Redovisning av resultat

Presentation, Arbetsunderlag, Resultatrapport

Minst 7 svar för att redovisa resultatet på gruppnivå

Andel positiva svar; dvs % andel 4:or och 5:or

Jämförelse med Zonderas databas totalt HME-frågor jämförelse med kommuner i Zonderas databas



Resultat och analys



		Totalt
Totalt	71%	1630 (2282)
Barn och Utbildningsförvaltningen	73%	849 (1165)
Kommunstyrelseförvaltningen	82%	198 (241)
Socialförvaltningen	65%	394 (610)
Stadsbyggnadsförvaltningen	85%	47 (55)
Utvecklingsförvaltningen	67%	142 (211)

Sammanfattande resultat på enkäten

Andel positiva svar alla frågor ingår

Viktade mot nyckelfrågorna

- Mitt arbete engagerar mig (1)
- Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation (3)

	Totalt
Totalt	69

Medarbetarindex – MI: Viktad andel positiva svar (4 eller 5) av totalt antal svar. Varje fråga är viktad beroende av deras påverkan på nyckelfrågorna.

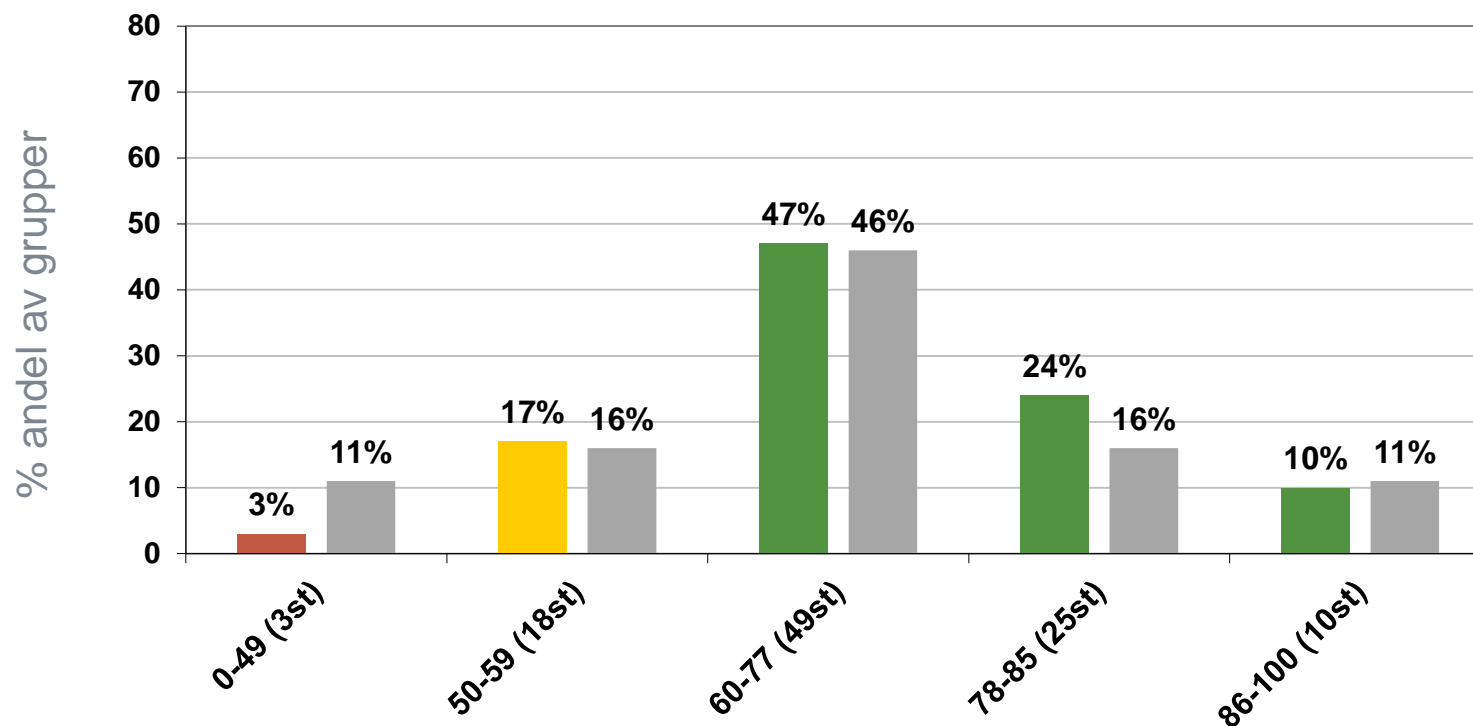
Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor blir MI = 100.

Om ingen deltagare svarat positivt på något fråga blir MI = 0.

Not: Jämförelse, medianvärde för organisationer och företag i Sverige : 64 (Jämförelser utgår från Zonderas databas.)

	MI	Antal svar
Totalt	69	1630 (2282)
Barn och Utbildningsförvaltningen	69	849 (1165)
Kommunstyrelseförvaltningen	72	198 (241)
Socialförvaltningen	68	394 (610)
Stadsbyggnadsförvaltningen	70	47 (55)
Utvecklingsförvaltningen	75	142 (211)

Jämförelse Zondera extern databas



Extern jämförelse Zonderas databas



MI 60-100 Det är ett resultat som tyder på att arbetssituationen är sådan att det finns förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



MI 50-59 Några frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



MI 0-49 Många frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

MI - Bakgrundsfaktorer

	MI	Antal svar
Kön		
Kvinnor	70	1336
Män	69	319
Yrkesroll		
Chef	79	137
Medarbetare	68	1518
Ålder		
20-29 år	65	146
30-39 år	68	307
40-49 år	69	498
50-år	71	704

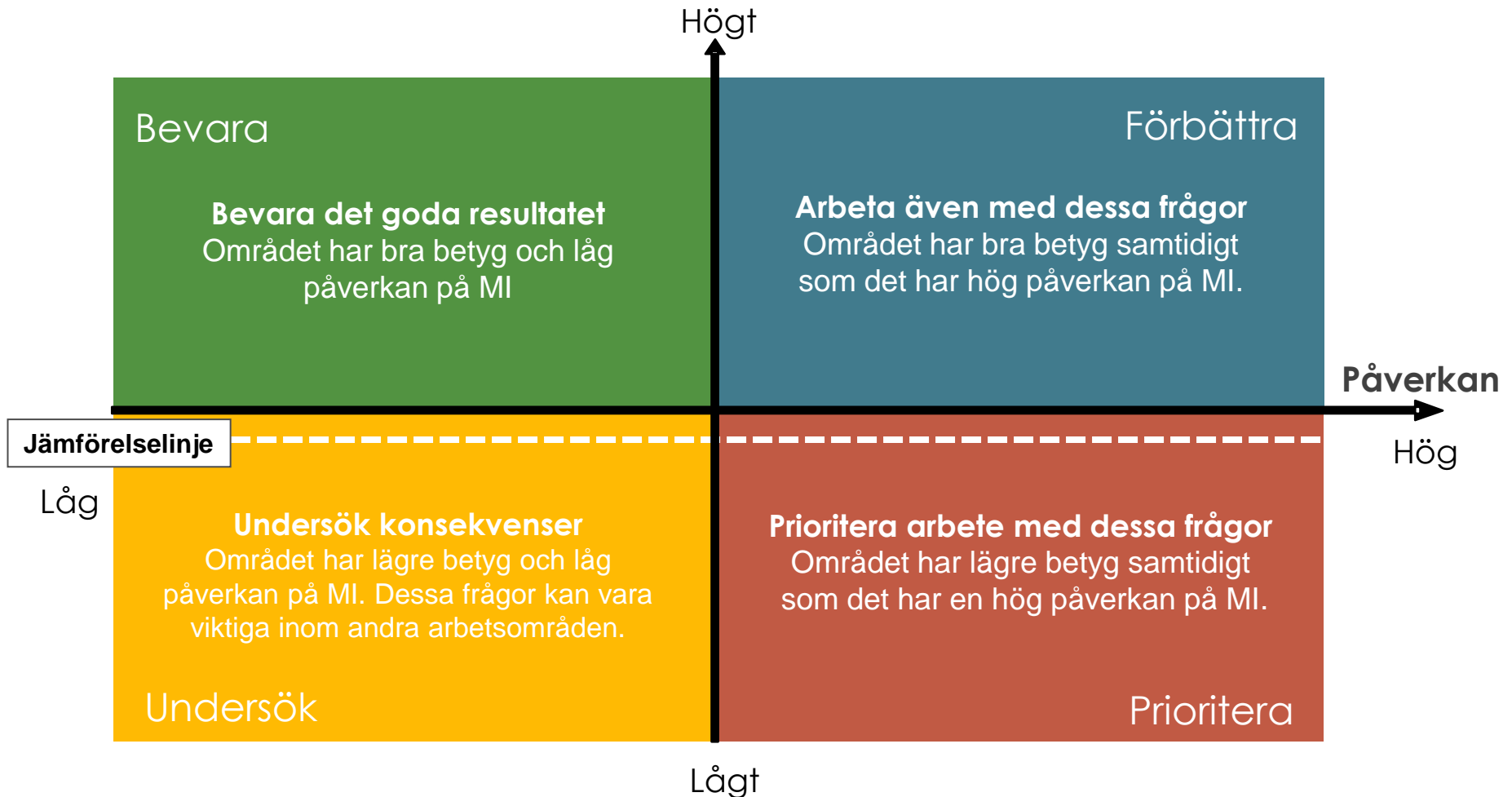
	MI	Antal svar
Anställningstid		
0-2 år	70	296
2-10 år	68	648
11-20 år	67	413
21 år och längre	74	283
Verksamhetsområde SKL kategorier		
Särskilt boende, äldreomsorg	62	75
Hemtjänst, äldreomsorg	68	91
Omsorg- funktionsnedsättning	76	150
Individ- och familjeomsorg	64	56
Förskola	71	264
Grundskola	66	525
Gymnasieskola	69	38
Infrastruktur, skydd m.m	72	79

Frågenr.

62	Mitt arbete känns meningsfullt
7	Jag upplever att mitt arbete är meningsfullt
64	Jag ser fram emot att gå till arbetet
63	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
4	Jag har tydliga mål att arbeta mot inom mitt arbetsområde
6	I mitt arbete har jag nytta av mina kunskaper och färdigheter
8	Jag kan påverka hur jag utför mitt dagliga arbete
2	Jag skulle rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare
11	Jag upplever att det finns goda möjligheter för mig att utvecklas i mitt arbete
67	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Jämförelsematris

Resultat – avvikelse från jämförelsegruppen

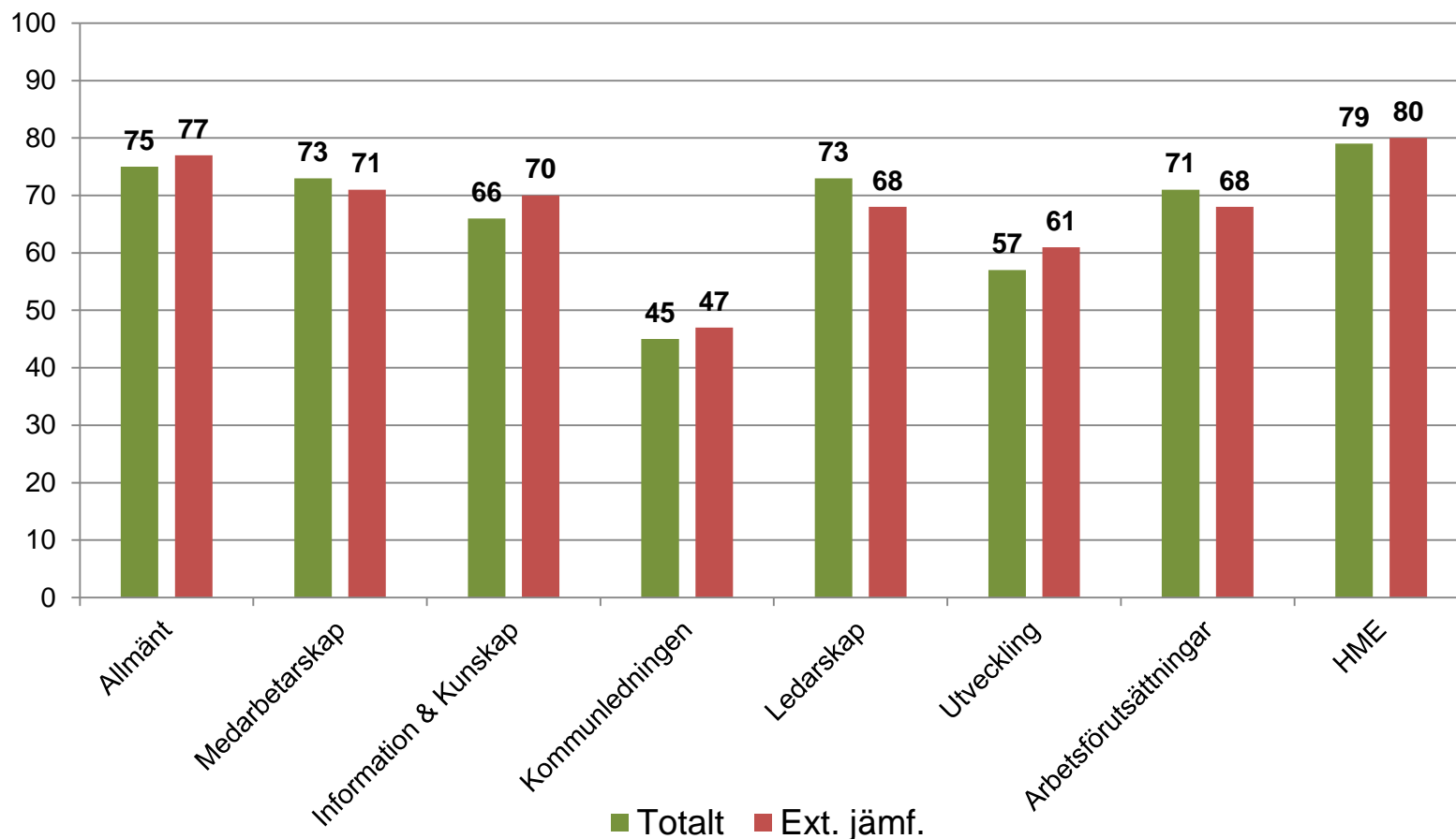


Påverkansanalys mot frågorna:

Nr 1. Mitt arbete engagerar mig

Nr 3. Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation

Resultat per frågeområde - Extern jämförelse, jämförbara frågor



Tabellen visar andel positiva svar, dvs 4:or och 5:or

Allmänt

Frågeområde: 67%

	Totalt	Ext. jmf
Mitt arbete engagerar mig	89%	85%
Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation	61%	67%
Jag skulle rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare	51% *	58%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Medarbetarskap

Frågeområde: 73%

	Totalt	Ext. jmf
Jag upplever att mitt arbete är meningsfullt	91% *	83%
I mitt arbete har jag nytta av mina kunskaper och färdigheter	91% *	85%
Jag har tydliga mål att arbeta mot inom mitt arbetsområde	79% *	71%
Jag kan påverka hur jag utför mitt dagliga arbete	76% *	79%
Jag förstår hur jag bidrar till Tyresö kommuns övergripande mål	69%	76%
Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	63%	63%
Jag upplever att det finns goda möjligheter för mig att utvecklas i mitt arbete	58% *	56%
Jag hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid	51%	57%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Frågeområde: 64%

	Totalt	Ext. jmf
Jag har tillgång till den information som behövs för att kunna utföra mitt arbete	75%	71%
Samarbetet fungerar bra inom min avdelning / enhet	75%	74%
Jag har tillgång till de instruktioner och/eller mallar jag behöver i mitt arbete	73%	68%
På min arbetsplats tar vi oss tid att diskutera och dela våra kunskaper och erfarenheter	55%	52%
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt	53%	-
Samarbetet fungerar bra mellan avdelningarna / enheterna	50%	47%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Frågeområde: 45%

	Totalt	Ext. jmf
Jag känner till förvaltningens övergripande mål för verksamheten	58%	-
Det finns en tydlig målsättning inom Tyresö kommun	51%	64%
Jag har förtroende för ledningen på min förvaltning (ledningen=förvaltningschefen och dennes ledningsgrupp)	45%	46%
Kommunledningen är öppen och ärlig i sin kommunikation	32%	54%
Jag har förtroende för kommunledningen (kommundirektören och dennes ledningsgrupp)	31%	62%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Frågeområde: 73%

Jag tycker att min närmaste chef:	Totalt	Ext. jmf
är öppen och ärlig i sin kommunikation	78%	77%
gör mig delaktig genom att t ex lyssna på mina synpunkter vid framtagning av förslag och förändringar	78%	76%
inger förtroende	75%	76%
gör det tydligt vad som förväntas av mig	72%	68%
är tillgänglig	70%	72%
bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen	69%	68%
kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	69%	66%
underlättar genom att ta bort onödiga hinder i arbetet som jag eller vi i vår arbetsgrupp har påtalat	65%	64%

Kommunens chefer planerar, leder och följer upp verksamheten enligt styrprocessen. De ska säkerställa att medarbetarna är delaktiga, bidrar med sitt kunnande och har förståelse för målen och hur de ska nås.

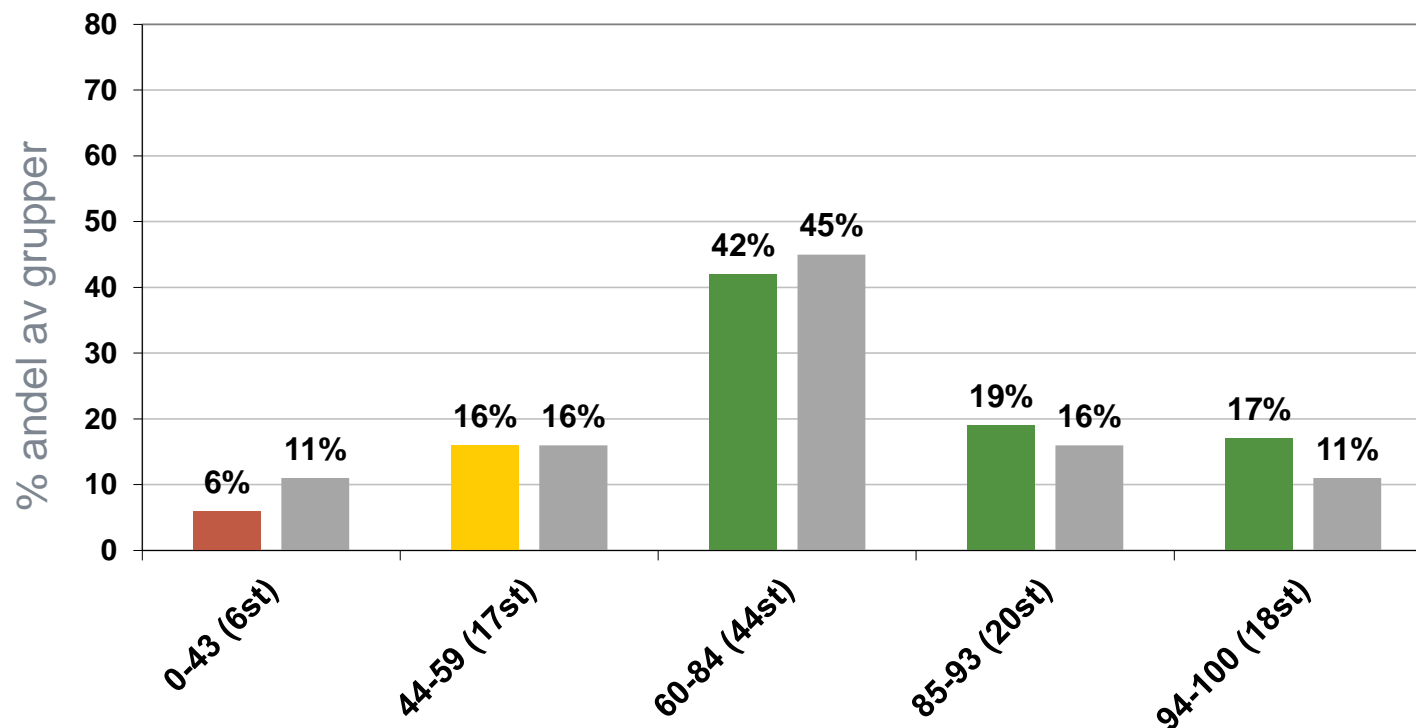
Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Fördelning av LI bland grupper

Jämförelse Zondera extern databas



Extern jämförelse Zonderas databas



LI 60-100 Det är ett resultat som tyder på att arbetssituationen är sådan att det finns förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



LI 44- 59 Några frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.



LI 0-43 Många frågor behöver åtgärdas i arbetssituationen för att det ska finnas förutsättningar att arbeta på ett framgångsrikt och effektivt sätt.

Utveckling

Frågeområde: 57%

	Totalt	Ext. jmf
Förslag på nya och bättre sätt att arbeta välkomnas	58%	62%
Våra chefer uppmuntrar till kompetensutveckling	54%	56%
De förslag som förs fram hanteras på ett bra sätt	50%	51%
Framtiden för Tyresö kommun ser positiv ut	48%	68%
Inom Tyresö kommun uppmuntras nya idéer	40%	58%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI



Jag har haft lönegrundande medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna

Ja	83%
Nej	10%
Nej, jag har inte varit anställd/arbetat under de senaste 12 månaderna	6%

I mitt senaste lönegrundande medarbetarsamtal:	Totalt	Ext. jmf
fick jag tydlig återkoppling på hur jag utfört mitt arbete	71%	68%
utformade vi konkreta mål	68%	64%
följde vi tydligt upp de mål som vi kom överens om vid föregående samtal	66%	59%
planerade vi gemensamt min kompetensutveckling	57%	57%



Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI

Bemötande och etik

- ger ett gott bemötande
- visar öppenhet, tolerans och respekt för den enskilde individen och alla människors lika värde

Delaktighet och samverkan

- visar aktivt engagemang och medverkar till att uppfylla verksamhetens mål
- bidrar till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen

Förbättring och utveckling

- tar initiativ och bidrar med sin kompetens till verksamhetens utveckling
- söker aktivt lösningar på problem som uppstår i det dagliga arbetet
- inspirerar – genom sitt engagemang – medarbetare till utveckling

Kompetens och ansvarstagande

- utnyttjar sin kompetens och väljer metod och arbetsform utifrån uppdragets karaktär
- prioriterar på eget initiativ bland arbetsuppgifter för arbetsgruppens och verksamhetens bästa
- tar ansvar för sin yrkesmässiga utveckling

Arbetsförutsättningar

Frågeområde: 71%

	Totalt	Ext. jmf
Jag har tillräckliga kunskaper för att kunna arbeta enligt våra rutiner	88%	83%
På min arbetsplats tar vi ansvar så att arbetet blir utfört	85%	69%
Jag upplever att min hälsa är i stort sett bra	74%	-
Vi på min avdelning/enhet ser över och förbättrar våra rutiner kontinuerligt	70%	60%
Vi har effektiva arbetsrutiner på min avdelning/enhet	65%	58%
Min fysiska arbetsmiljö är tillfredsställande	57%	66%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

* = en fråga med hög påverkan på MI

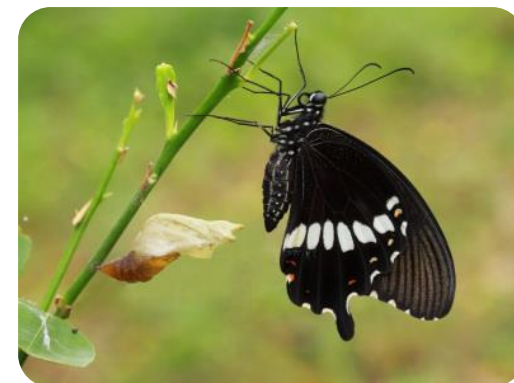


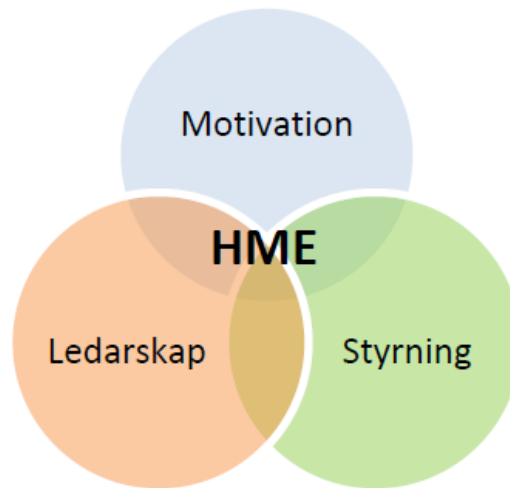
Om du tänker på din arbetsplats där du nu arbetar, skulle du säga att du:

	Totalt (1603)
• är verksam inom rätt yrke på rätt arbetsplats	85 % (1368 st)
• Är verksam inom fel yrke på rätt arbetsplats	3 % (48 st)
• Är verksam inom rätt yrke på fel arbetsplats	10 % (167 st)
• Är verksam inom fel yrke på fel arbetsplats	1 % (20 st)

Jag har önskad sysselsättningsgrad	Totalt: 1614
Ja	89% (1436 st)
Nej, jag vill arbeta mer	4% (69 st)
Nej, jag vill arbeta mindre	7% (109 st)

Tabellen visar andel svarande på respektive svarsalternativ





	2016	2015	2014	2013
Tyresö kommun totalt	79	76	-	81
Alla kommuner	-	78	79	78

Nr		Totalt 2016	Totalt 2015	Totalt 2013	Alla kommuner
Delindex Motivation		79	76	81	77
62	Mitt arbete känns meningsfullt	87	86	88	
63	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	75	71	79	
64	Jag ser fram emot att gå till arbetet	75	72	77	
Delindex Ledarskap		79	74	81	79
65	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75	68	77	
66	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	82	78	84	
67	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	80	76	82	
Delindex Styrning		79	76	80	79
68	Jag är insatt i min arbetsplats mål	82	81	83	
69	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	71	66	73	
70	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	85	82	85	

Inom Tyresö kommun har kvinnor och män samma möjligheter	Totalt	Kvinnor	Män
Ja	39%	56%	36%
Nej	11%	5%	12%
Vet ej	50%	39%	52%

Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?

10% (169 st.)

Om du har svarat ja, har du fått det stöd och den hjälp du behöver?

119 st. Ja-svar



Jämställdhet och rättvis behandling forts.

67st (4%) har angivit att de av kollega/chef har utsatts för trakasserier/mobbning

47 st. anger att de har utsatts av kollega

28 st. anger att de har utsatts av chef

- 7 st. pga. av kön
- 7 st. pga. etnisk tillhörighet
- 2 st. pga. sexuell läggning
- 2 st. pga. ålder
- 2 st. pga. religion
- 4 st. pga. funktionsnedsättning
- 3 st. pga. bristande tillgänglighet
- 43 st. pga. annat

9 st. har anmält händelsen inom Tyresö kommun och 8 st. anger att de har fått den hjälp och det stöd de behöver

67st (4%) har angivit att de av brukare/allmänheten har utsatts för trakasserier/mobbning

42 st. anger att de har utsatts av brukare

7 st. anger att de har utsatts av allmänheten



De frågor med högst % 4:or och 5:or

Nr		Totalt
9	Mina arbetskamrater behandlar mig med respekt	91%
7	Jag upplever att mitt arbete är meningsfullt	91%
6	I mitt arbete har jag nytta av mina kunskaper och färdigheter	91%
62	Mitt arbete känns meningsfullt	89%
1	Mitt arbete engagerar mig	89%
52	Jag har tillräckliga kunskaper för att kunna arbeta enligt våra rutiner	88%
70	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	87%
53	På min arbetsplats tar vi ansvar så att arbetet blir utfört	85%
35	Jag tycker att min närmaste chef behandlar mig med respekt	85%
68	Jag är insatt i min arbetsplats mål	83%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

De frågor med lägst % 4:or och 5:or

Nr		Totalt
22	Jag har förtroende för kommunledningen (kommundirektören och dennes ledningsgrupp)	31%
24	Kommunledningen är öppen och ärlig i sin kommunikation	32%
i1	När jag anställdes fick jag bra introduktion till Tyresö kommun	37%
40	Inom Tyresö kommun uppmuntras nya idéer	40%
23	Jag har förtroende för ledningen på min förvaltning (ledningen=förvaltningschefen och dennes ledningsgrupp)	45%
44	Framtiden för Tyresö kommun ser positiv ut	48%
i2	När jag anställdes fick jag bra introduktion till mitt arbete	48%
20	Samarbetet fungerar bra mellan avdelningarna / enheterna	50%
43	De förslag som förs fram hanteras på ett bra sätt	50%
12	Jag hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid	51%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Goda områden

Engagerade medarbetare

- tydliga mål inom sitt arbetsområde
- känner meningsfullhet
- nytta av sin kompetens

Tillgång till information, instruktion och mallar för arbetet

Effektiv organisation –

- ser över rutiner kontinuerligt och tar ett gemensamt ansvar

Ledarskap – närmsta chef



Områden att utforska

Tydlig målsättning för Tyresö kommun, förståelse för hur man bidrar till de övergripande målen

Utveckling – positiv framtid, uppmuntra och välkomna idéer och förslag, kunna påverka sitt dagliga arbete, lära nytt och utvecklas

Kommunledningen – förtroende och kommunikation

Trakasserier/mobbing

- Nollvision



Arbetet framåt

Separata presentationer för varje förvaltning

- Gruppvis arbete med aktiviteter
- Ledningen tar initiativet

Riktat stöd till resultatgrupper MI <60

- Chefsåterkoppling
- Stöd workshop – att ta fram aktiviteter

Chefsseminarium 14 dec

Kommunledning – IL Indirekt Ledarskap

- Hur verkar kommunledningen genom sina underställda chefer för att nå ut till alla medarbetare i kommunen
- Ledarskap – närmsta chefens roll som länk



