

Handläggare

Yvonne Stolt
Tfn 0142-851 24

Kommunstyrelsen

Medarbetarenkät 2018

Bakgrund

På chefsinformationen den 20 december presenterades resultatet av medarbetarenkäten 2018 av företaget som bearbetat och sammanställt enkätsvaren. Enkäten genomfördes under oktober månad 2018.

Sammanfattning

Medarbetarenkäten på kommunövergripande nivå har presenterats i personalutskottet, i central samverkan och i centrala ledningsgruppen. Förvaltningsresultatet presenteras i samverkan på förvaltningsnivå och i respektive nämnd. Resultatet på enhetsnivå presenteras för berörda medarbetare och hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Beslutsunderlag

Missiv
Medarbetarenkät

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen tackar för informationen som noteras till protokollet.

—
Beslutet skickas till:
Samtliga nämnder
Akten

Kommunstyrelsens förvaltning

Dag Segrell
Kommundirektör



Mjölby Kommun

Mjölby kommun

Medarbetarundersökning 2018

December 2018

Innehåll

Sammanfattning

Slutsatser och rekommendationer

Övergripande resultat

Uppbyggnad av analysmodell

Indexresultat

Prioriteringsmatris

MMI-frågor

Motivationsmatris

Resultat för ledarskap

Ledarskapsindex

Övriga frågor om närmaste chef

Detaljerade resultat

Arbetsbelastning

Stress

Personlig arbetssituation

Delaktighet och inflytande

Samarbete

3 Kommunledning 24

5 Kompetens och utveckling 25

Tydlighet och mål 26

6 Fysisk arbetsmiljö 27

7 Vision och värdegrund 28

8 Rekommendation 29

10

11 Övriga resultat 30

12 Jämställdhet och mångfald 31

Kränkande särbehandling och mobbning 33

13 Hot och våld i arbetet 35

14 Medarbetarnas hälsa 38

15

Hållbart medarbetarengagemang 40

18

19 Fakta om respondenterna 44

20

21 Jämförelse mellan grupper 46

22

23 Om undersökningen 73

A blue-tinted background image showing a business meeting. In the foreground, a person's hand points to a pie chart on a document. Other documents with bar charts and a laptop are visible on the table. The overall scene is a professional office environment.

Sammanfattning

Sammanfattning

Övergripande

MMI och MMI-frågornas medelvärde är fortsatt bra. Värdena är något lägre eller lika med 2016.

Sex av åtta förvaltningar har ett lägre MMI än 2016. Skillnaden mellan 2018 och 2016 är upp till 15 enheter.

Samtliga indexvärden, utom ett, är lägre än 2016. Skillnaden mellan 2018 och 2016 är upp till 4 enheter.

Män har ett högre MMI än kvinnor.

Kvinnor har ett lägre värde 2018, jämfört med 2016, i samtliga index. Männens varierar i högre grad. Sett till samtliga index har kvinnorna ett högre värde i fler av indexen.

Prioritera områdena Arbetsbelastning och Kommunledning.

HME

Totalresultatet och de bakomliggande frågorna för HME ligger överlag på en hög nivå.

Mjölby kommun uppnår ett HME på 82, vilket är samma värde som vid mätningen 2016 och högre än det genomsnittliga resultatet för kommuner i Kolada. Alla tre ingående delindex ligger över genomsnittet.

Räddningstjänsten uppnår högst HME (93).

Lägst HME uppnår Service- och teknikförvaltningen (74) följt av Omsorgs- och socialförvaltningen (77).

Främst anser medarbetarna att deras arbete känns meningsfullt och att de är insatta i arbetsplatsens mål.

De är minst nöjda med uppföljning av arbetsplatsens mål och utvärdering samt närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

A blurred background image of a business meeting. Several people are gathered around a table, looking at documents and a laptop. The documents feature various charts, including bar graphs and pie charts. A person in the foreground is pointing at a chart on a document. The overall scene is dimly lit and has a blueish-purple tint.

Övergripande resultat

Uppbyggnad av analysmodell

Ledarskap

Ledarskapsindex

Ledarskapsindex är det övergripande måttet på hur nöjda medarbetarna är med sin närmaste chef. Det byggs upp av två ledarskapsfrågor:

- *Min närmaste chef är bra på att organisera och utveckla vår verksamhet*
- *Min närmaste chef är bra på att leda och motivera oss medarbetare*

Index per delområde

Arbetsbelastning

Kompetens och utveckling

Kommunledning

Samarbete

Tydlighet och mål

Delaktighet och inflytande

Fysisk arbetsmiljö

Personlig arbetssituation

Vision och värdegrund

Förklaringsfaktorer mäter hur medarbetarna upplever olika aspekter av sitt arbete. De baseras på de frågor som ingår i respektive frågeområde.

Motiverad Medarbetar Index

MMI

MMI (Motiverad Medarbetar Index) är det övergripande måttet på hur motiverade och nöjda medarbetarna är i sitt arbete. Det byggs upp av fyra helhetsfrågor:

- *Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetssituation?*
- *Hur motiverad känner du dig i ditt arbete?*
- *Hur väl uppfyller din arbetssituation de förväntningar som du har?*
- *Hur nöjd är du med Mjölby kommun som arbetsgivare?*

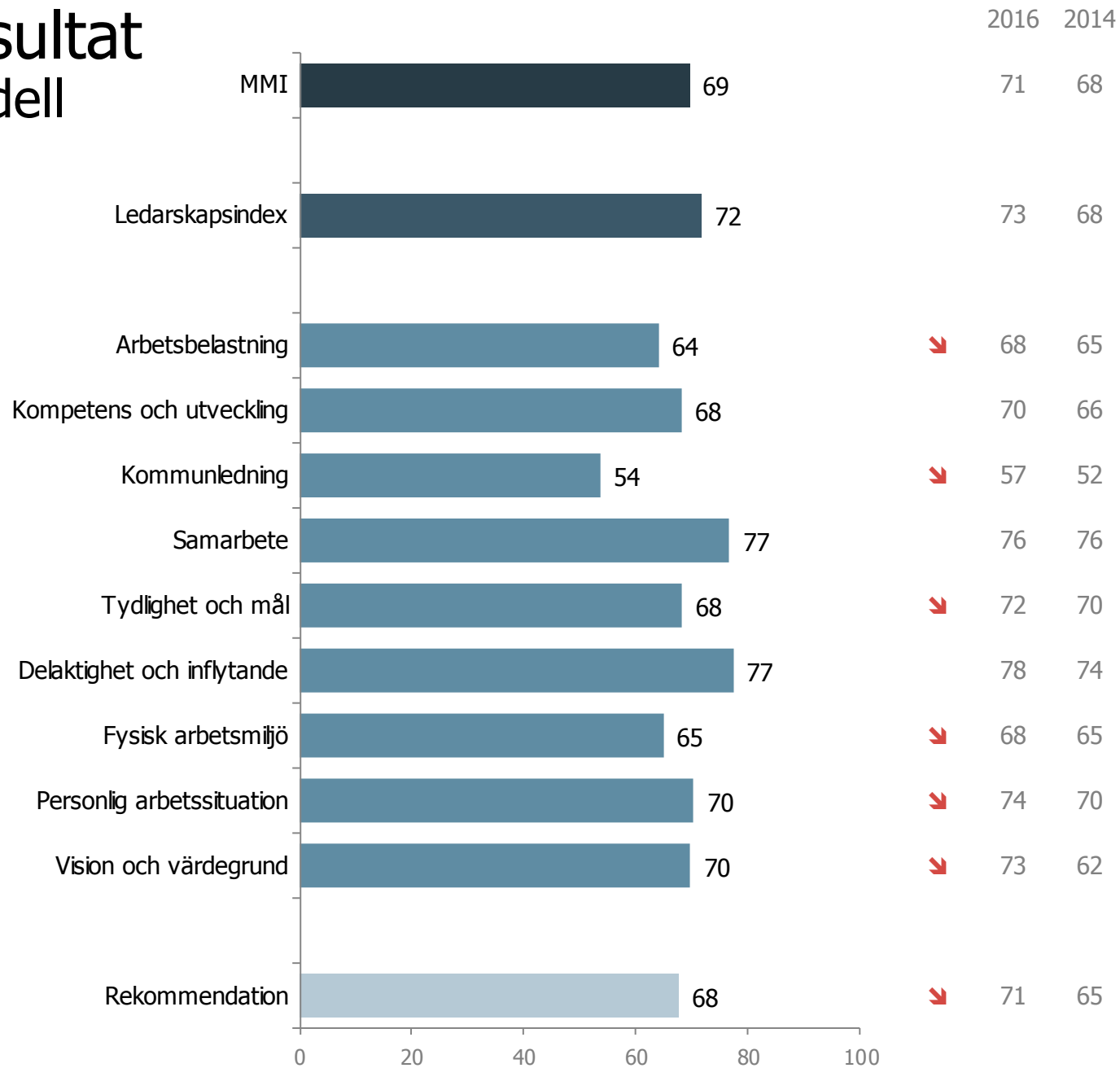
Framgångsfaktorer

Rekommendation

Framgångsfaktorer mäter de önskvärda beteenden som drivs av hög motivation bland medarbetarna.

Indexresultat

Analysmodell



Resultatförändringar större än två enheter jämfört med 2016 markeras med gröna (↗) och röda (↘) pilar.

Indexresultat

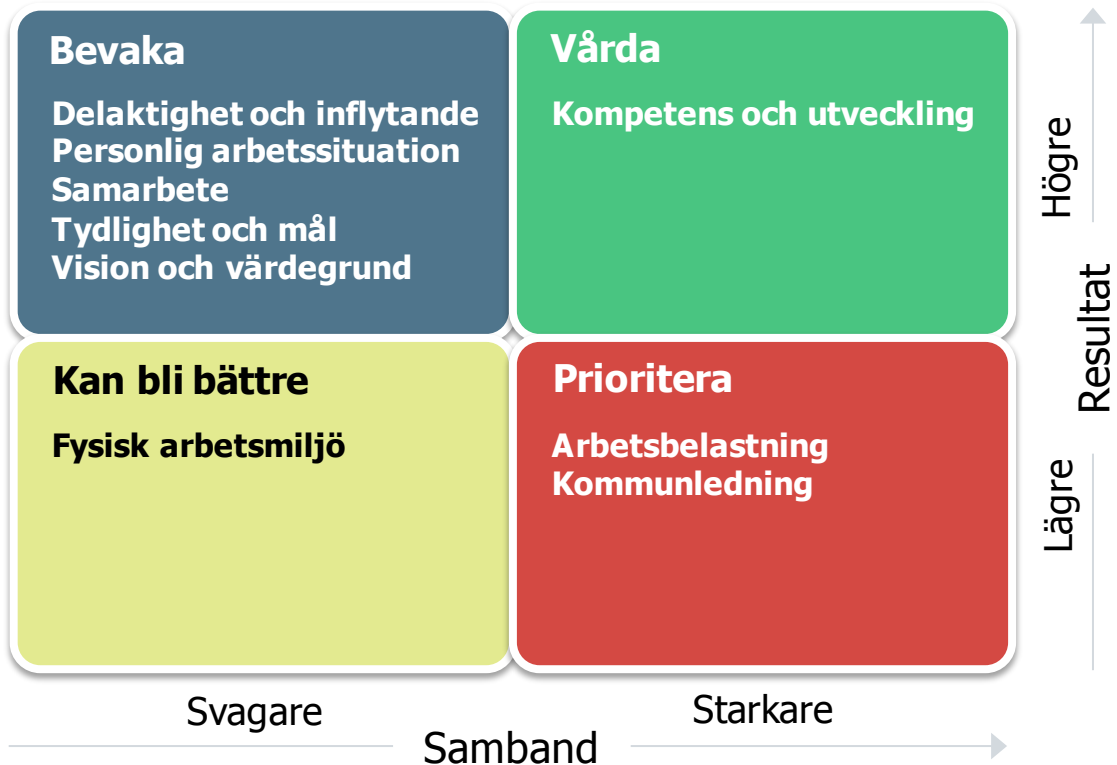
Förvaltningsjämförelse

	Byggnads-kontoret			Kommun-styrelsens förvaltning			Kultur- och fritids-förvaltningen			Miljökontoret			Omsorgs- och social-förvaltningen			Räddnings-tjänsten			Service- och teknik-förvaltningen			Utbildnings-förvaltningen			Mjölby kommun				
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016
Antal respondenter	11	8	10	79	78	62	66	66	63	10	11	11	556	516	457	33	30	34	-	155	156	736	673	777	1 685	1 544	1 577		
MMI	60	85	73	72	75	73	76	79	80	76	74	59	62	69	65	69	79	87	-	66	63	70	73	71	68	71	69		
Ledarskapsindex	64	83	70	71	77	75	82	86	85	88	86	81	59	67	65	63	81	91	-	62	62	73	77	75	68	73	72		
Arbetsbelastning	60	80	68	69	74	61	72	74	75	73	66	58	66	71	66	75	82	87	-	65	61	61	65	61	65	68	64		
Kompetens och utveckling	66	83	72	68	76	73	77	79	77	75	78	67	62	66	63	50	68	80	-	66	64	68	72	70	66	70	68		
Kommunledning	48	56	49	63	64	62	66	69	66	54	53	52	47	52	48	55	67	63	-	50	48	53	60	56	52	57	54		
Samarbete	69	85	79	75	80	80	80	82	86	84	80	67	74	74	75	74	80	88	-	71	70	78	78	78	76	76	77		
Tydlighet och mål	62	82	72	69	77	73	80	80	80	81	81	72	67	69	63	68	74	79	-	63	55	73	74	72	70	72	68		
Delaktighet och inflytande	82	90	90	85	86	83	79	82	81	89	97	95	66	76	72	75	75	86	-	66	70	79	82	80	74	78	77		
Fysisk arbetsmiljö	75	91	93	84	91	81	72	75	75	88	91	83	62	65	64	71	83	89	-	67	64	62	65	61	65	68	65		
Personlig arbetssituation	68	81	75	69	75	68	83	82	79	75	70	64	68	73	69	73	80	85	-	72	64	71	75	71	70	74	70		
Vision och värdegrund	80	84	79	81	89	83	73	85	78	70	83	81	57	69	66	64	83	78	-	70	64	60	73	71	62	73	70		
Rekommendation	64	81	78	76	75	76	80	86	81	73	66	61	57	68	60	66	82	79	-	64	58	68	73	71	65	71	68		

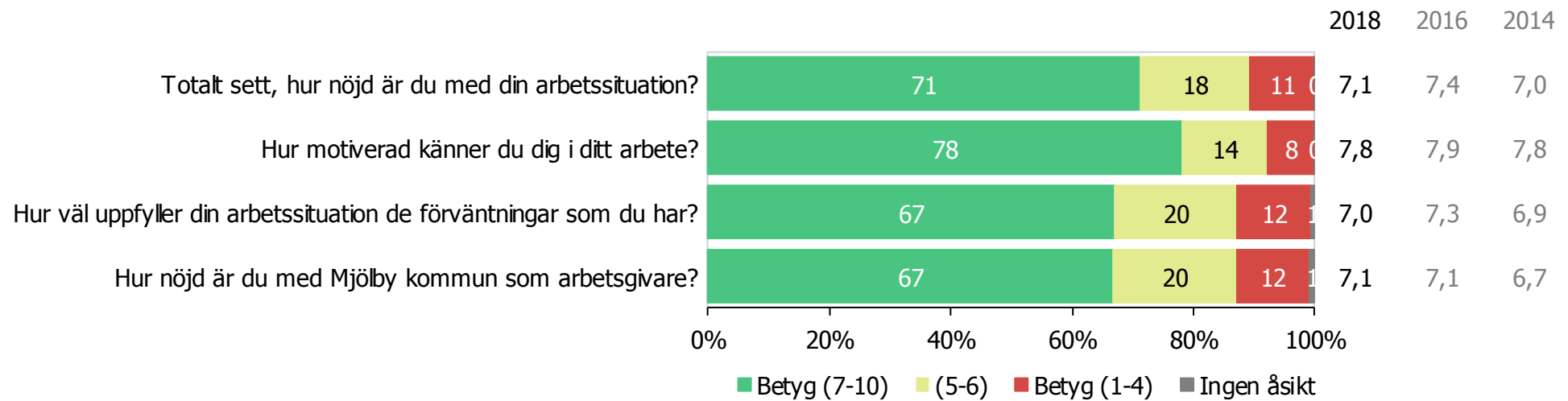
8 **Gröna** siffror indikerar en *ökning* större än två enheter jämfört med 2016.
Röda siffror indikerar en *minskning* större än två enheter jämfört med 2016.

Prioriteringsmatris

I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer som vid ett förbättringsarbete ger bäst utväxling av att prioriteras i nuläget.



MMI-frågor



Motivationsmatris

Passiva:

MMI:	62
Ledarskapsindex:	65
Arbetsbelastning:	57
Kompetens och utveckling:	54
Kommunledning:	50
Samarbete:	69
Tydlighet och mål:	62
Delaktighet och inflytande:	72
Fysisk arbetsmiljö:	55
Personlig arbetssituation:	59
Vision och värdegrund:	61

Avskild:

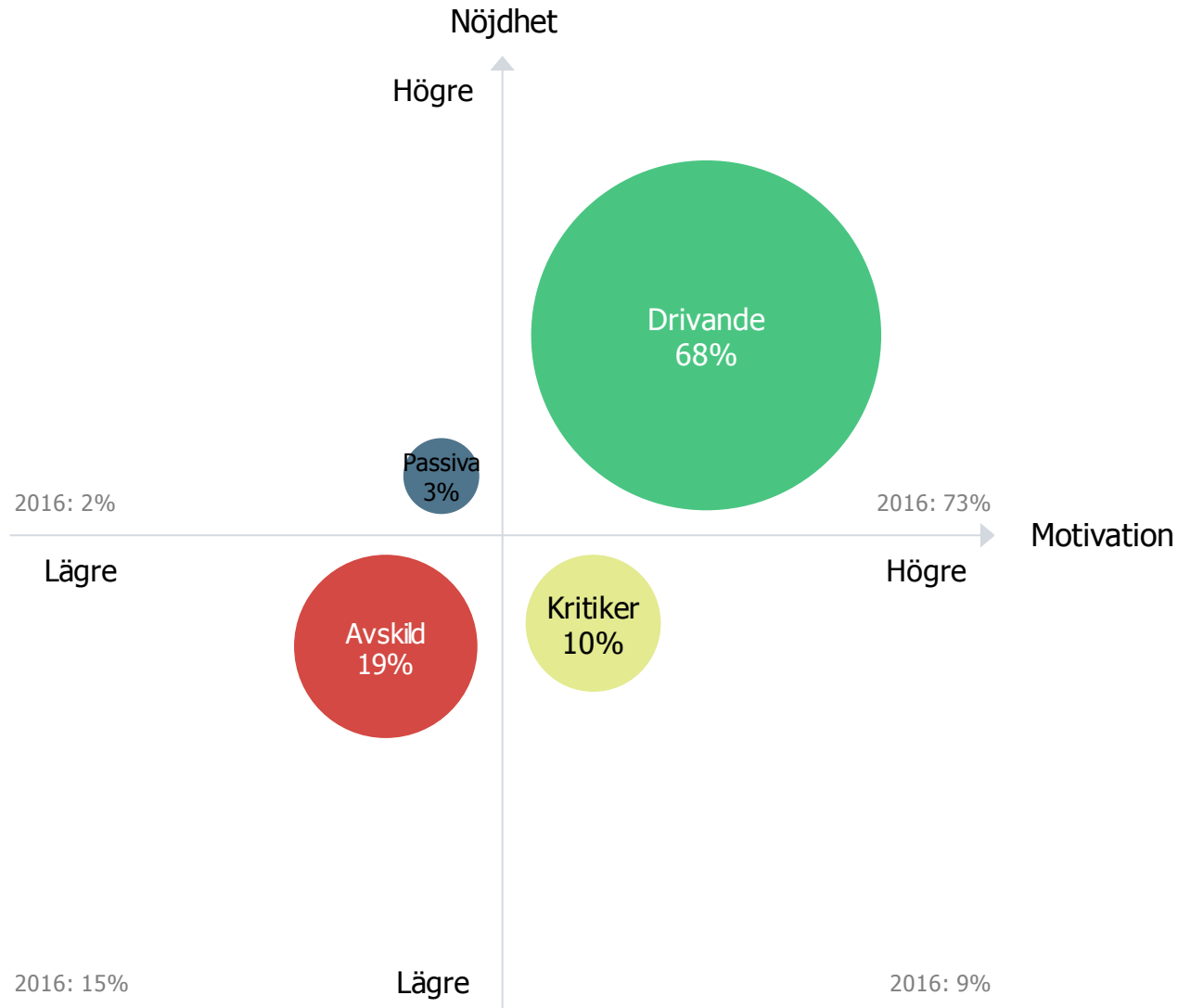
MMI:	39
Ledarskapsindex:	48
Arbetsbelastning:	47
Kompetens och utveckling:	49
Kommunledning:	39
Samarbete:	63
Tydlighet och mål:	50
Delaktighet och inflytande:	65
Fysisk arbetsmiljö:	47
Personlig arbetssituation:	59
Vision och värdegrund:	56

Drivande:

MMI:	80
Ledarskapsindex:	80
Arbetsbelastning:	71
Kompetens och utveckling:	74
Kommunledning:	59
Samarbete:	81
Tydlighet och mål:	74
Delaktighet och inflytande:	82
Fysisk arbetsmiljö:	71
Personlig arbetssituation:	75
Vision och värdegrund:	74

Kritiker:

MMI:	60
Ledarskapsindex:	63
Arbetsbelastning:	51
Kompetens och utveckling:	64
Kommunledning:	46
Samarbete:	72
Tydlighet och mål:	63
Delaktighet och inflytande:	68
Fysisk arbetsmiljö:	58
Personlig arbetssituation:	66
Vision och värdegrund:	67

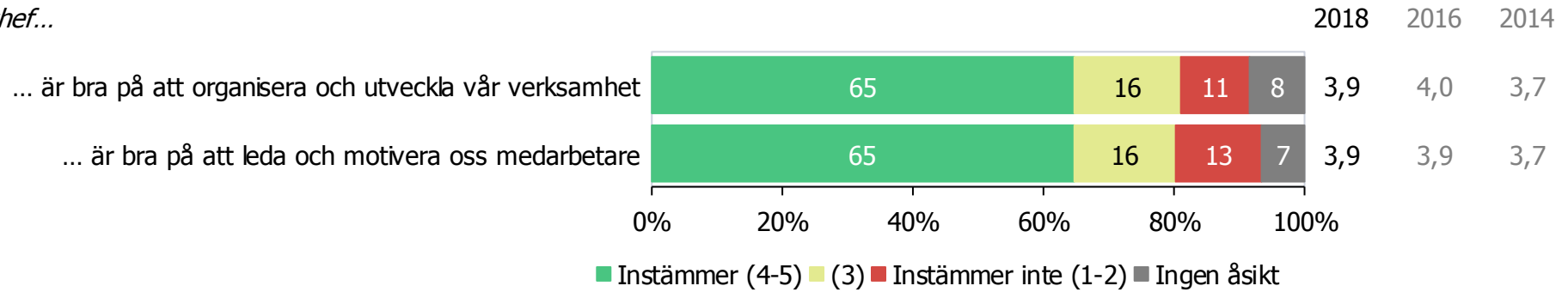




Resultat för ledarskap

Ledarskapsindex

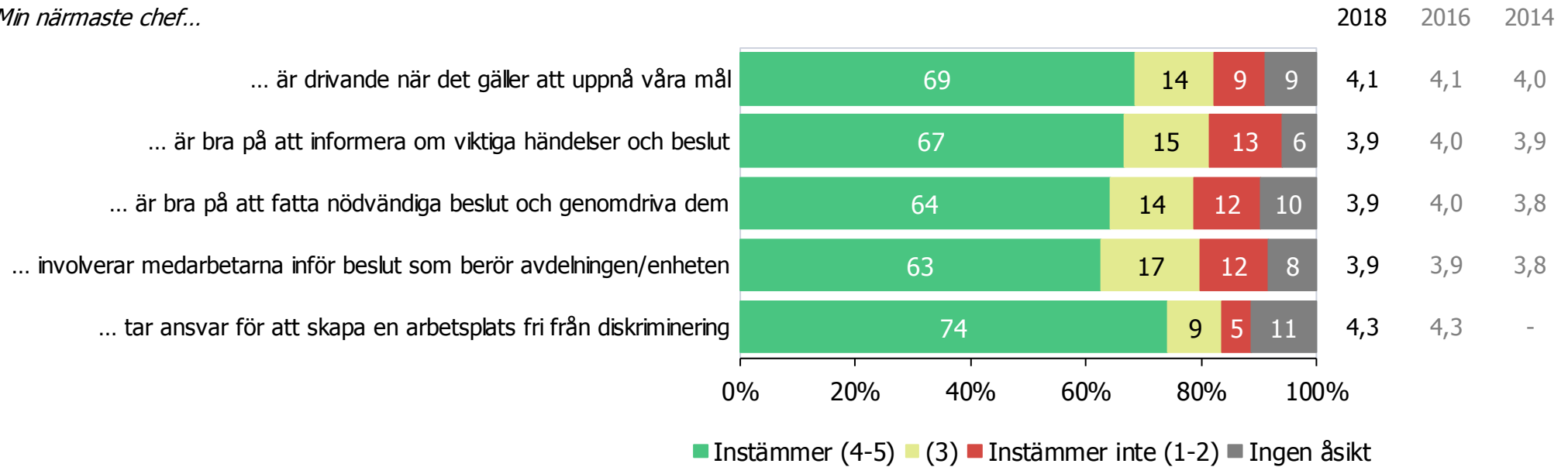
Min närmaste chef...



Övriga frågor om närmaste chef

Verksamhetsstyrning

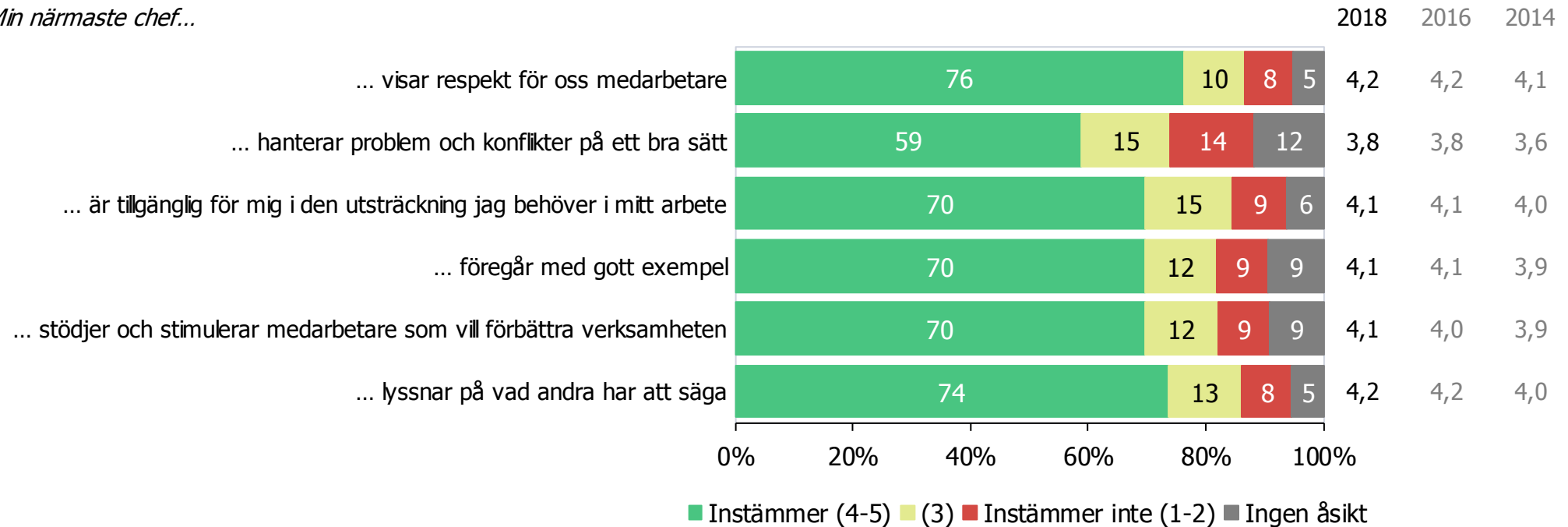
Min närmaste chef...



Övriga frågor om närmaste chef

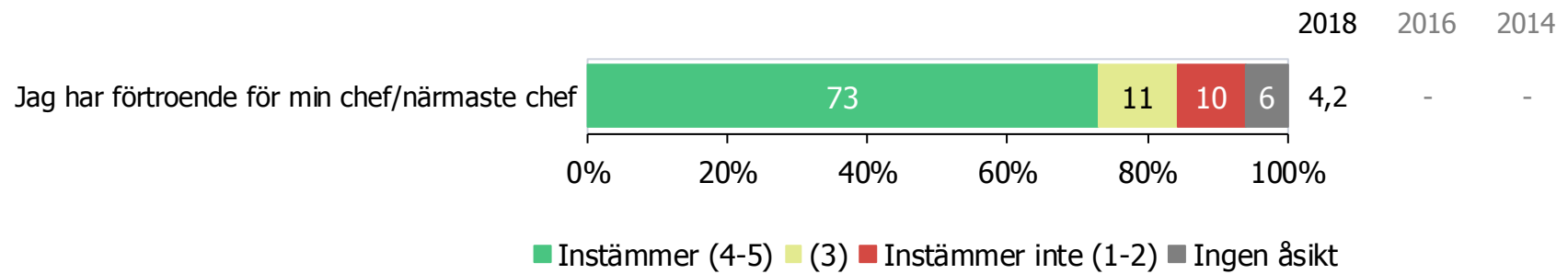
Relationer

Min närmaste chef...



Övriga frågor om närmaste chef

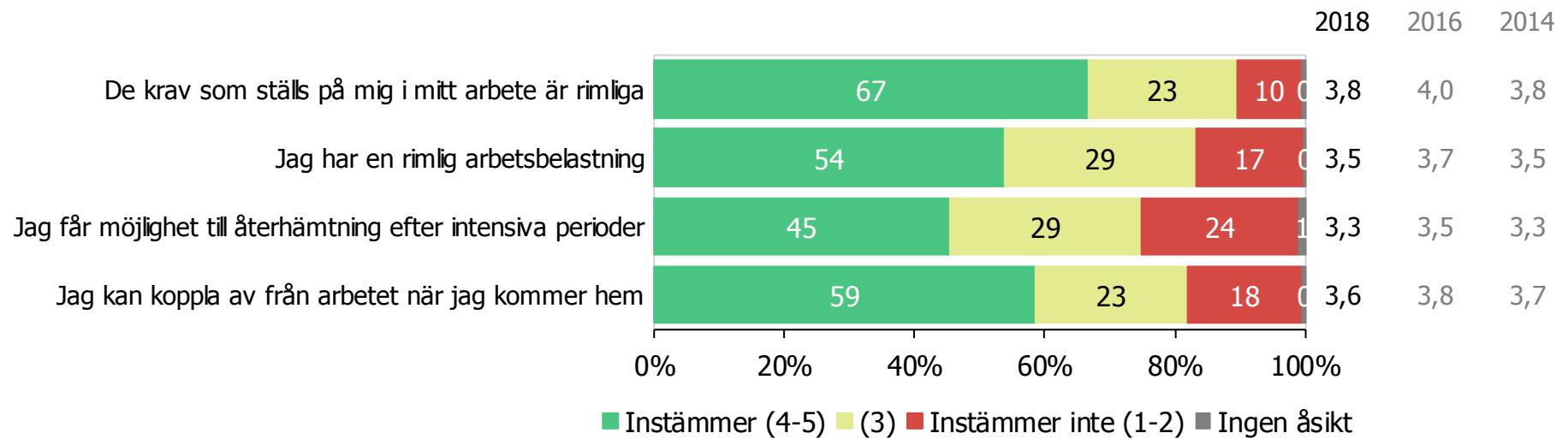
Förtroende



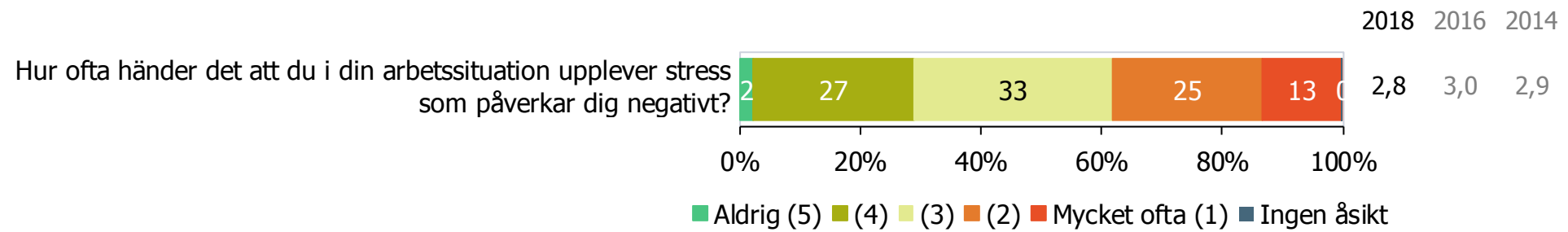
A blurred, high-angle photograph of a business meeting. Several people are gathered around a table covered with documents, charts, and a laptop. The scene is dimly lit, with a soft purple/blue tint. The text 'Detaljerade resultat' is overlaid in the center in a large, white, sans-serif font.

Detaljerade resultat

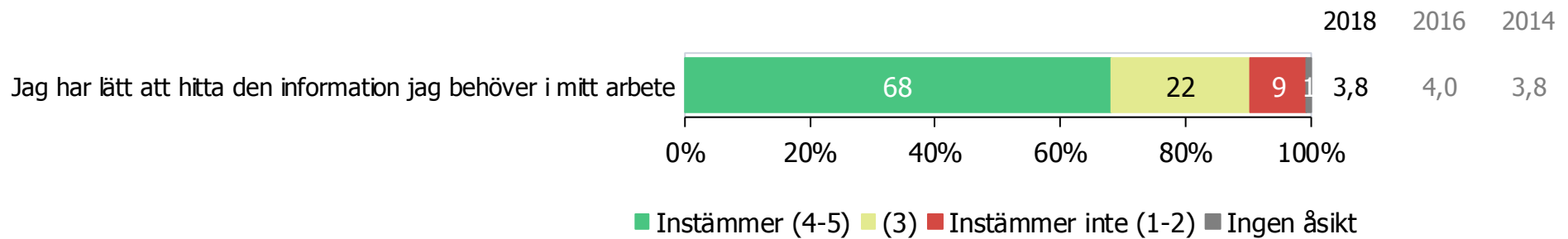
Arbetsbelastning



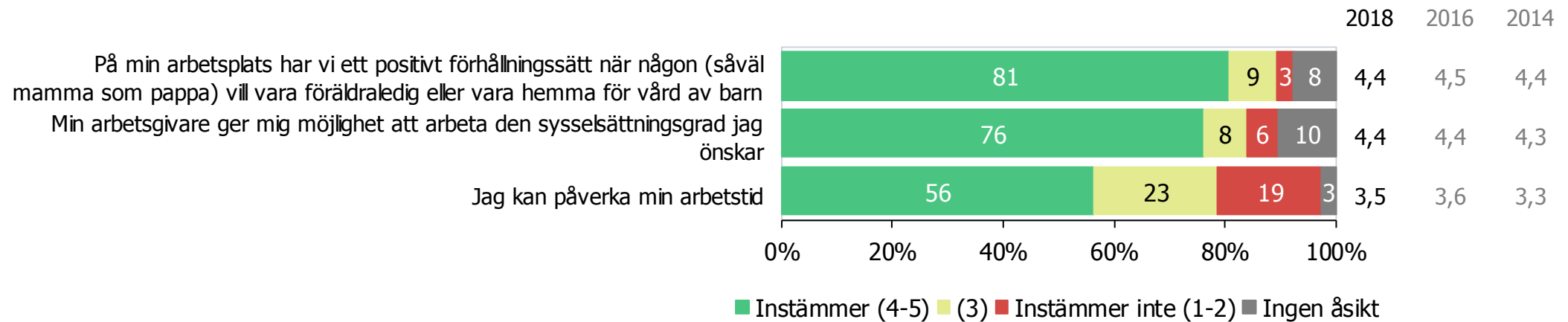
Stress



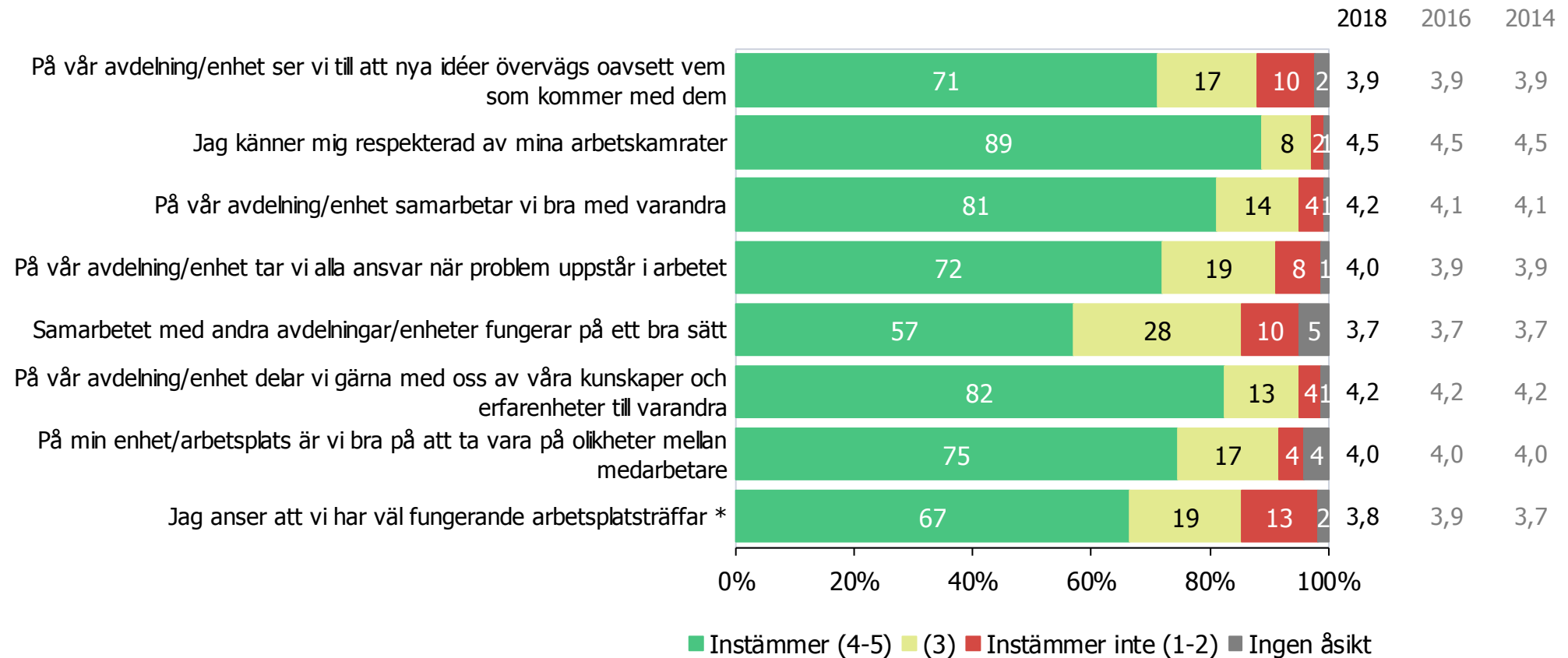
Personlig arbetssituation



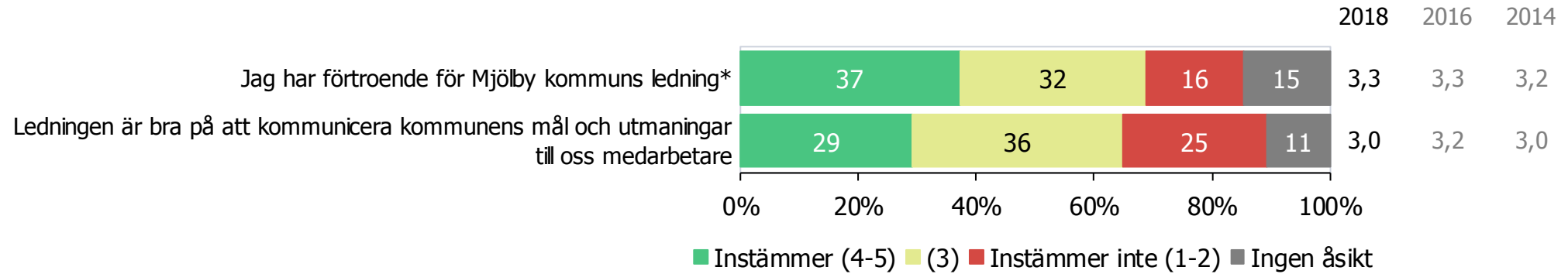
Delaktighet och inflytande



Samarbete

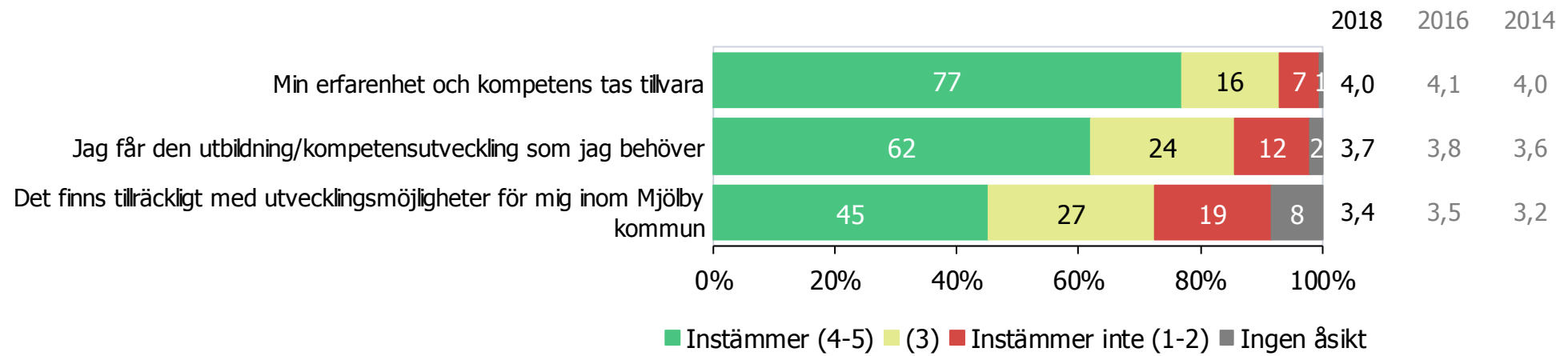


Kommunledning

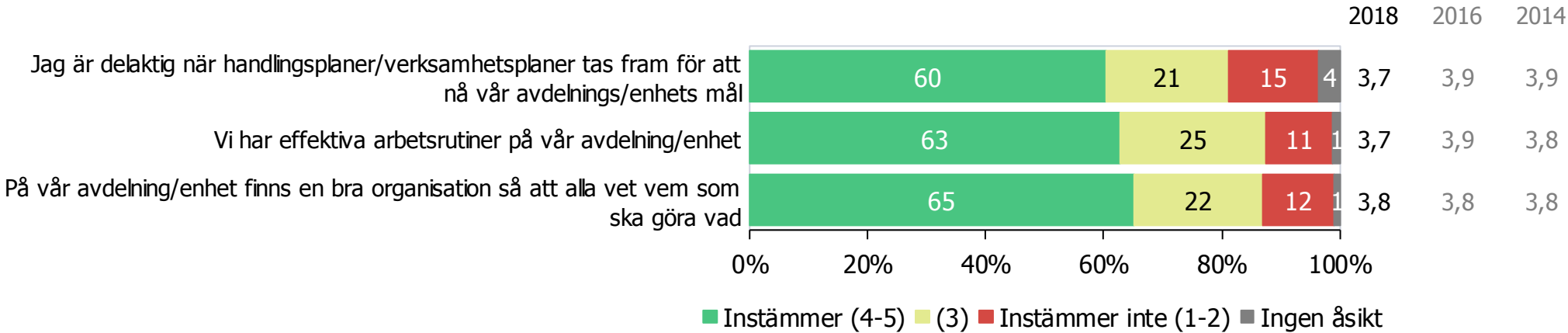


* Avses högsta ledning, det vill säga kommundirektör, förvaltningschefer

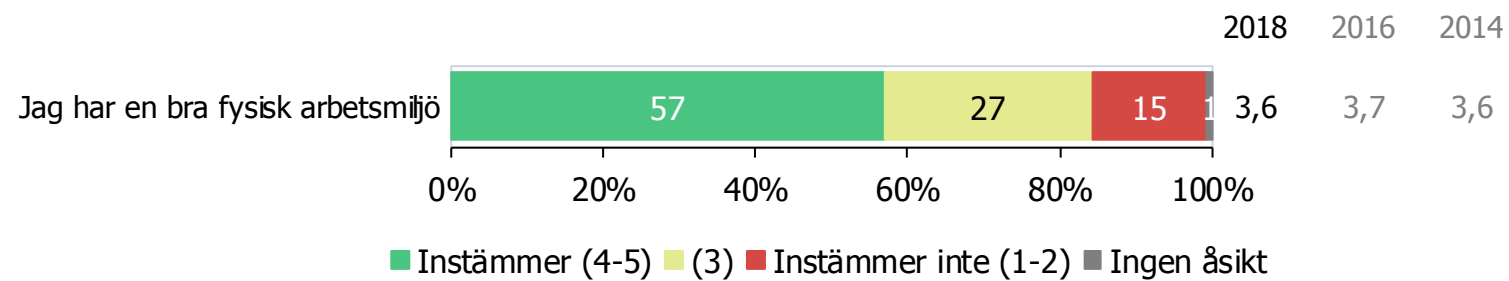
Kompetens och utveckling



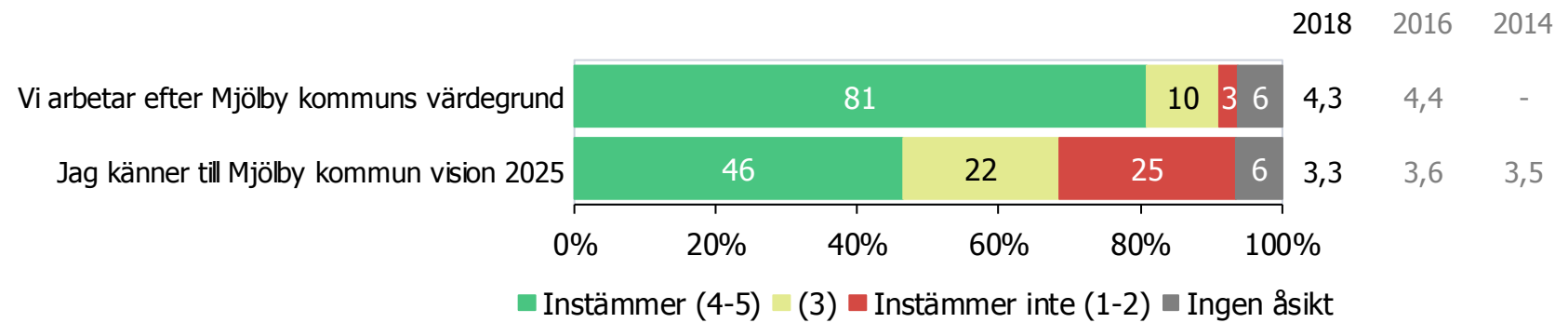
Tydlighet och mål



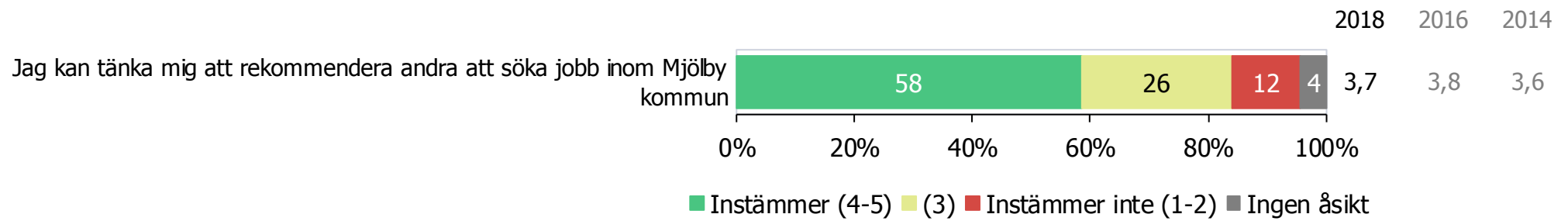
Fysisk arbetsmiljö



Vision och värdegrund



Rekommendation



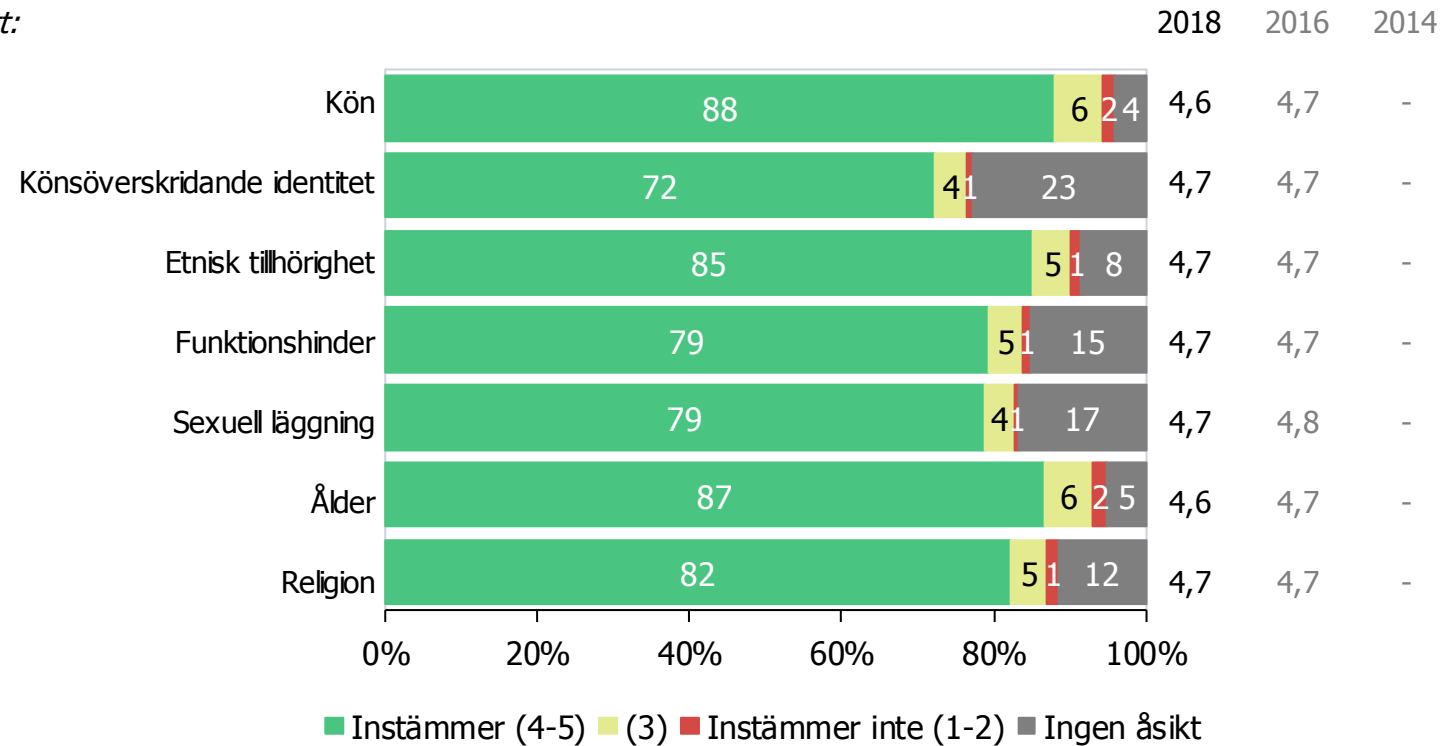
	2018	(2016)	(2014)
Rekommendation	68	(71)	(65)

A blurred background image of a business meeting. Several people are gathered around a table, looking at documents and a laptop. The documents feature various charts, including bar graphs and pie charts. A hand is visible pointing at one of the charts. The overall scene is dimly lit and has a blueish-purple tint.

Övriga resultat

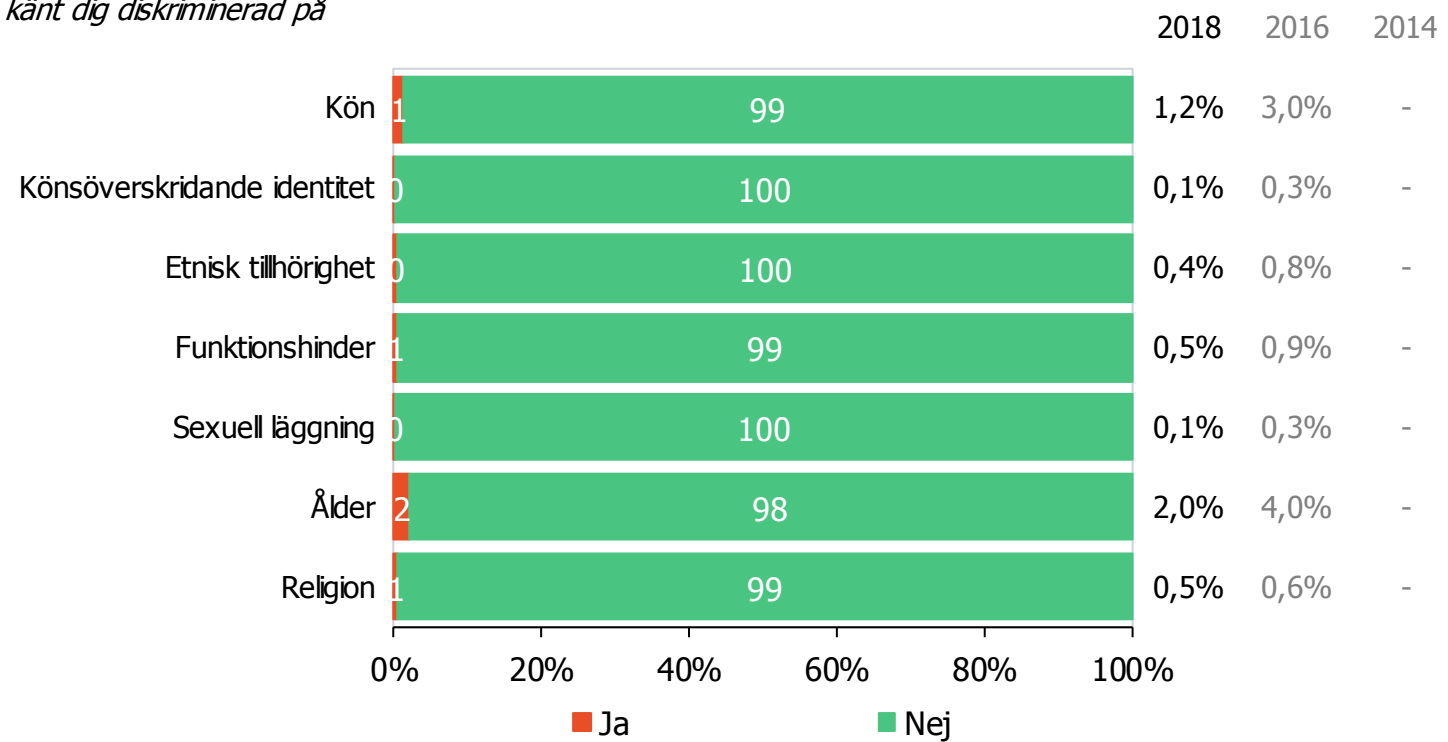
Jämställdhet och mångfald

På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett:



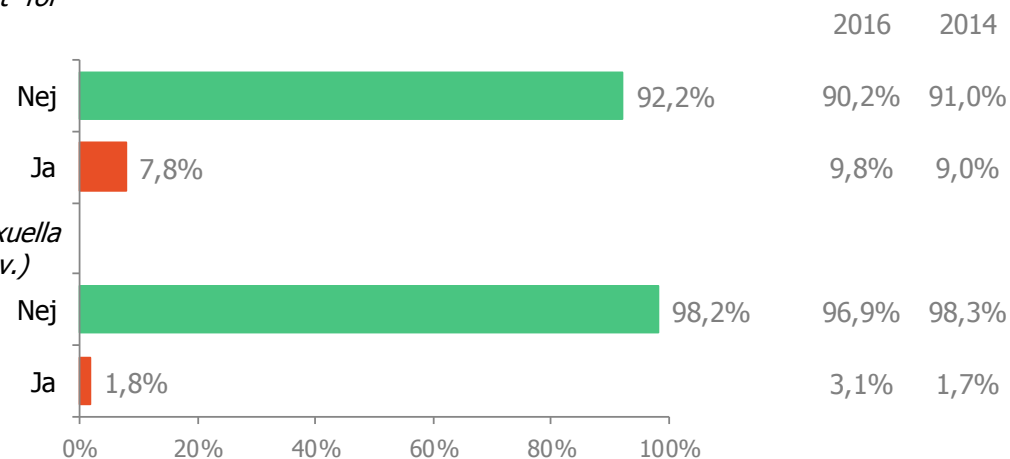
Jämställdhet och mångfald

Har du personligen, under det senaste året, känt dig diskriminerad på din arbetsplats på grund av:

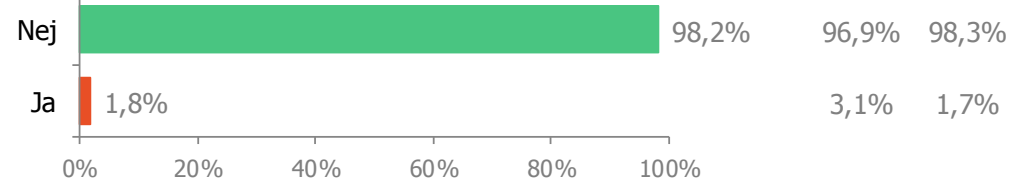


Kränkande särbehandling och mobbning

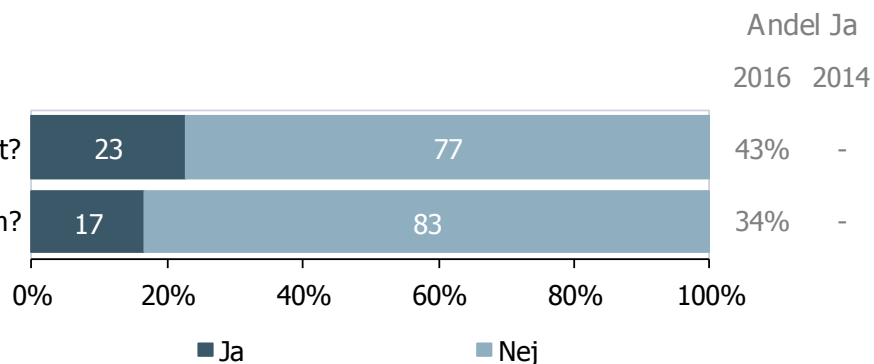
Har du personligen, under det senaste året, av medarbetare eller chef, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på din arbetsplats?



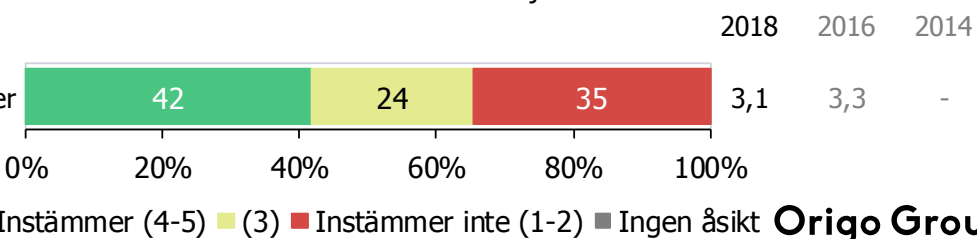
Har du personligen, under det senaste året, av medarbetare eller chef, varit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats? (t ex ovälkomna sexuella skämt, anspelningar, beröring osv.)



Har du sökt hjälp/stöd hos arbetsgivaren för det som inträffat?



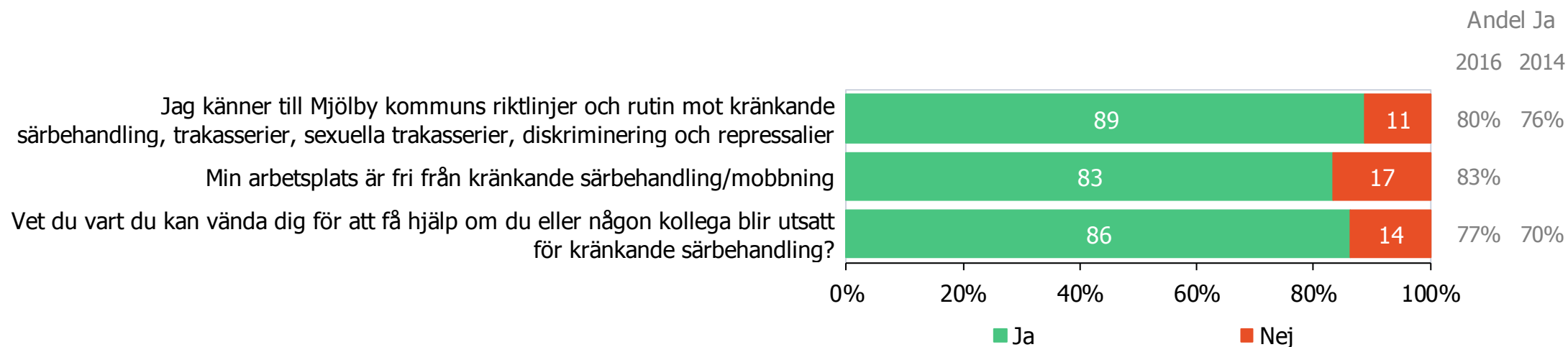
Är det fortfarande ett problem?



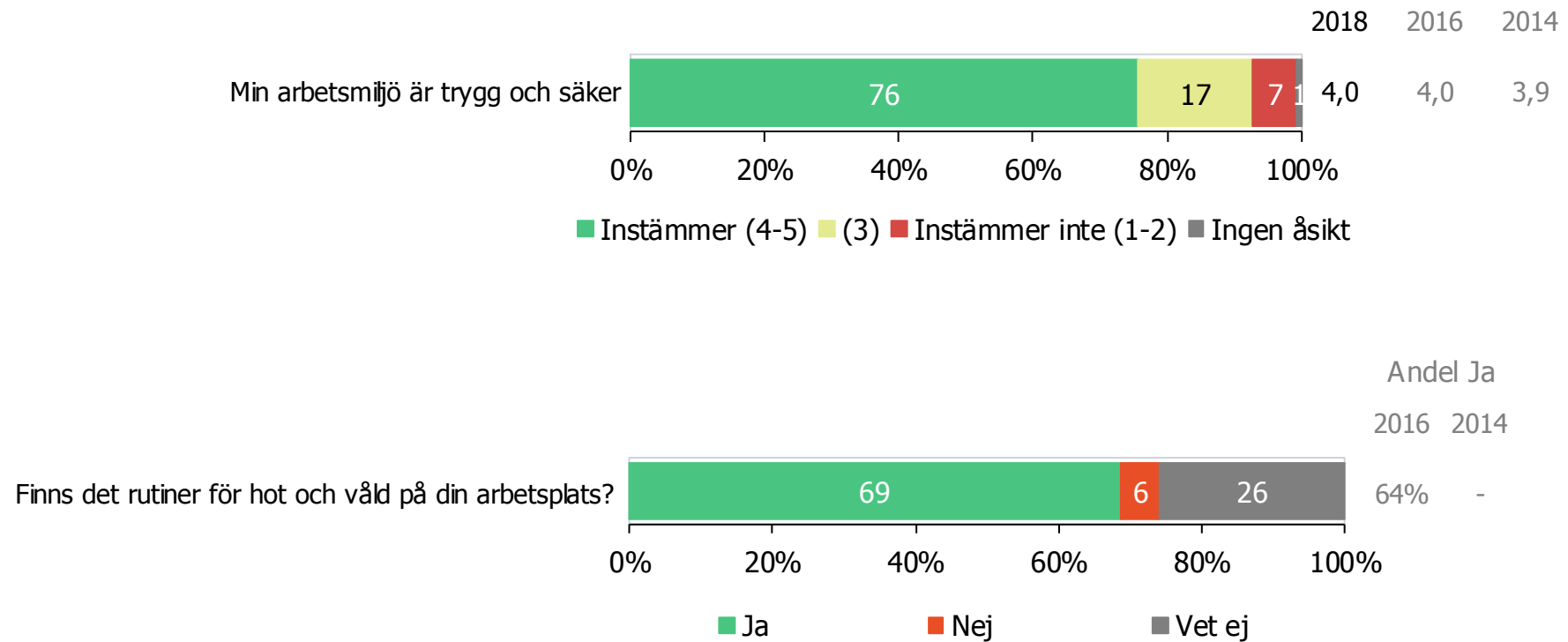
Bas: 243 medarbetare som varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning.

Bas: 55 medarbetare som har sökt hjälp/stöd för det inträffade.

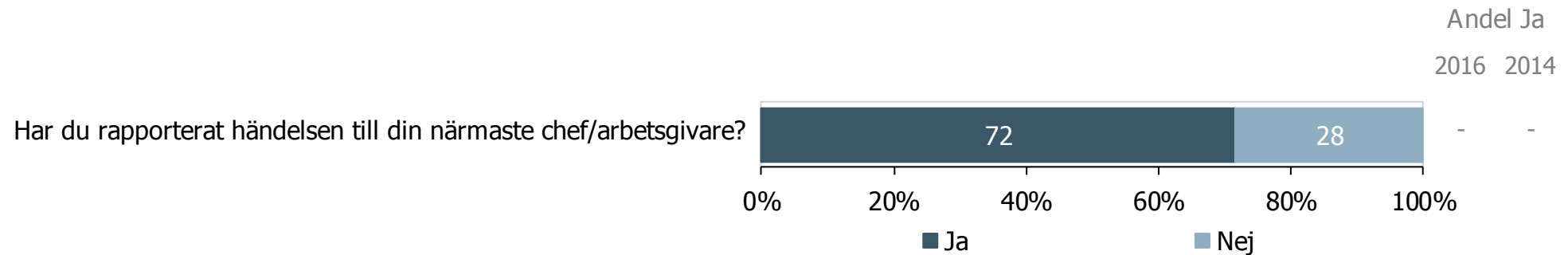
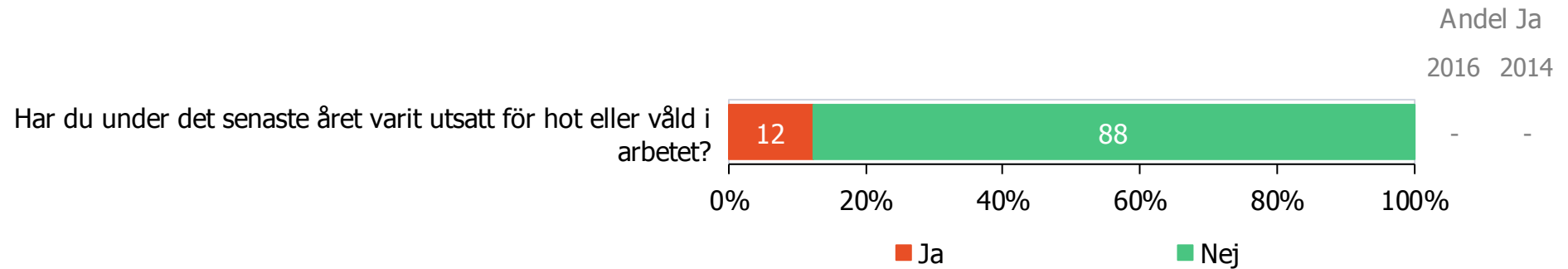
Kränkande särbehandling och mobbning



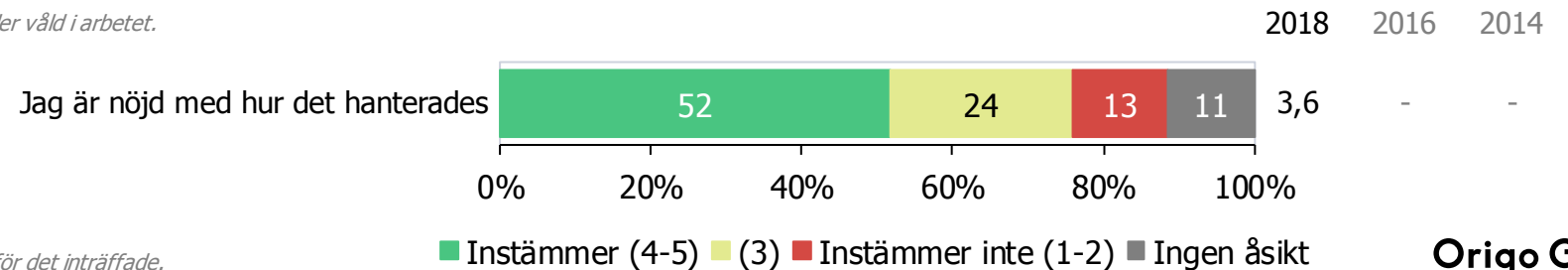
Hot och våld i arbetet



Hot och våld i arbetet

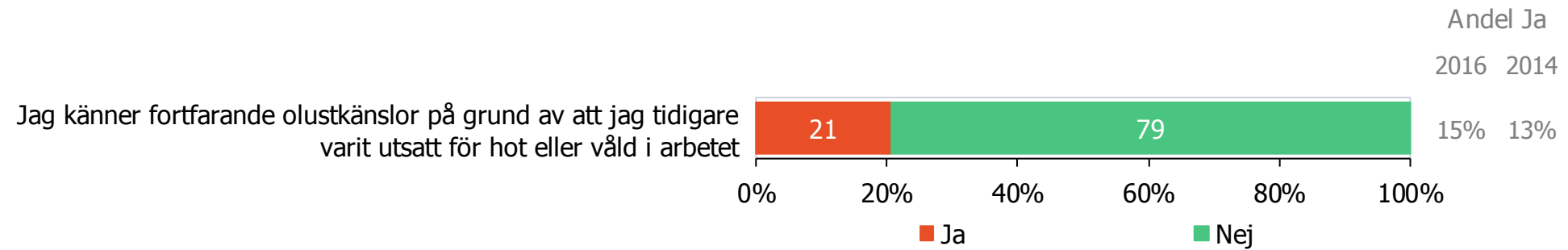


Bas: 193 medarbetare som varit utsatta för hot eller våld i arbetet.



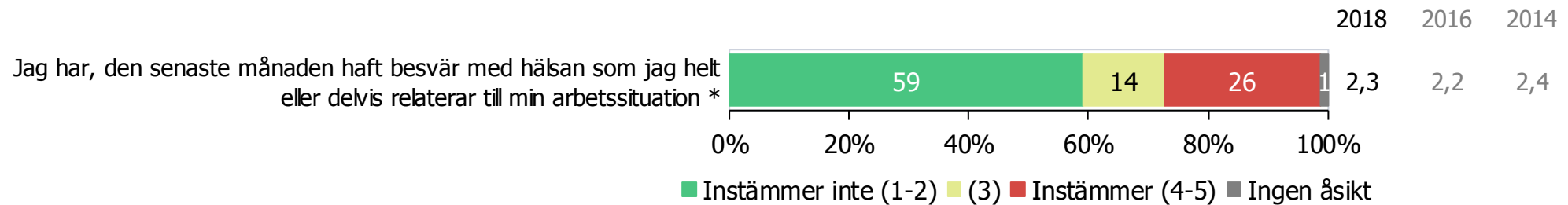
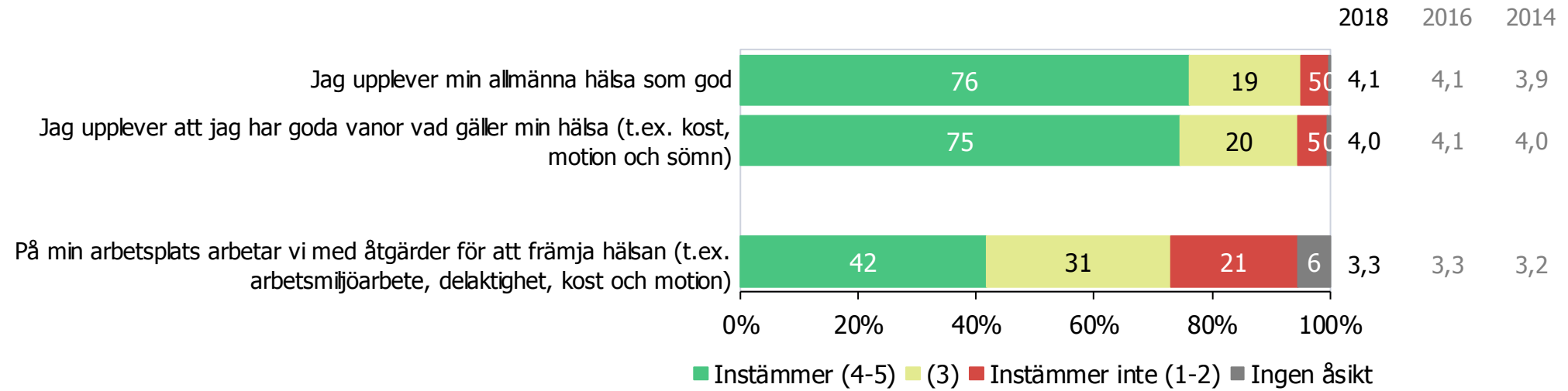
Bas: 157 medarbetare som har sökt hjälp/stöd för det inträffade.

Hot och våld i arbetet

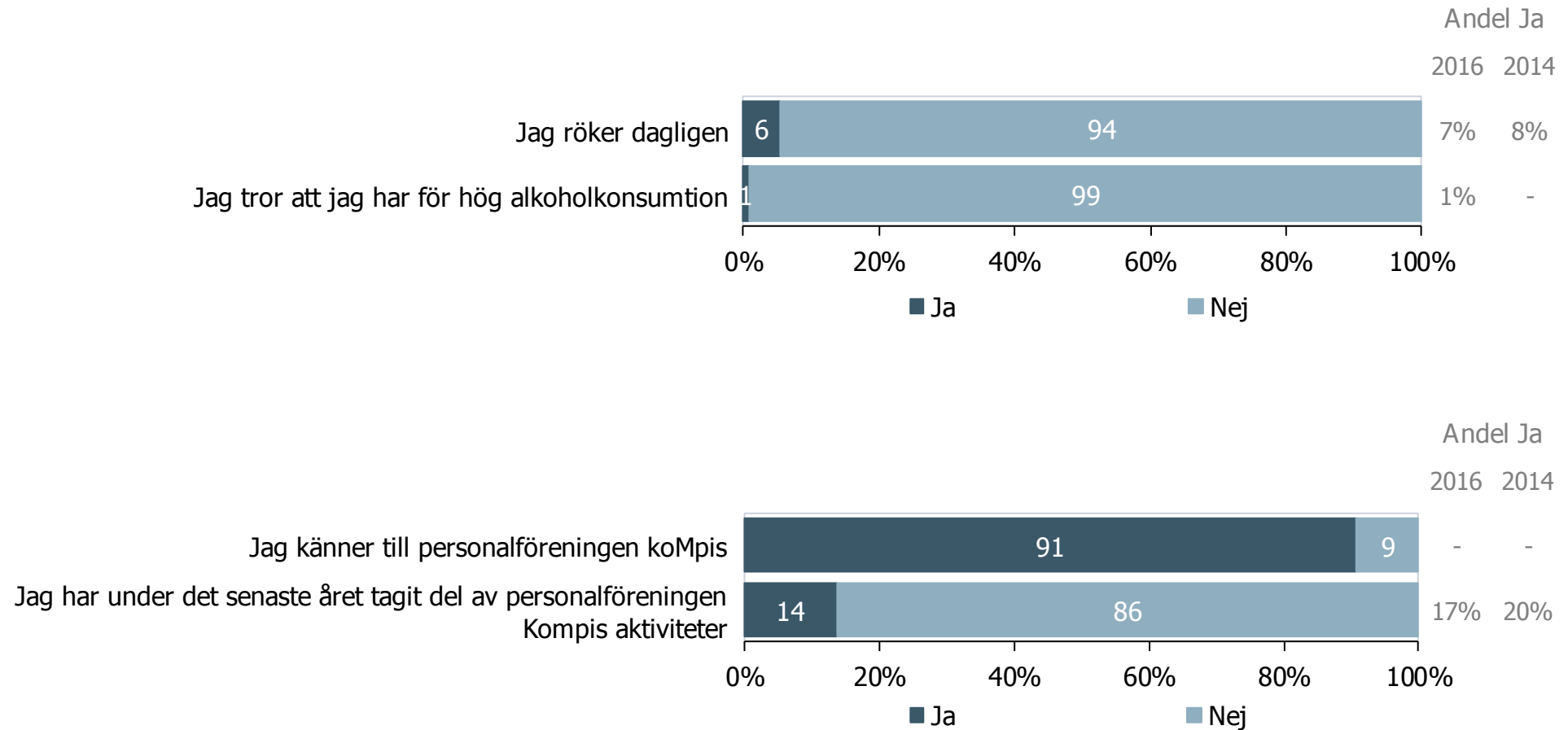


Bas: 193 medarbetare som varit utsatta för hot eller våld i arbetet.

Medarbetarnas hälsa



Medarbetarnas hälsa

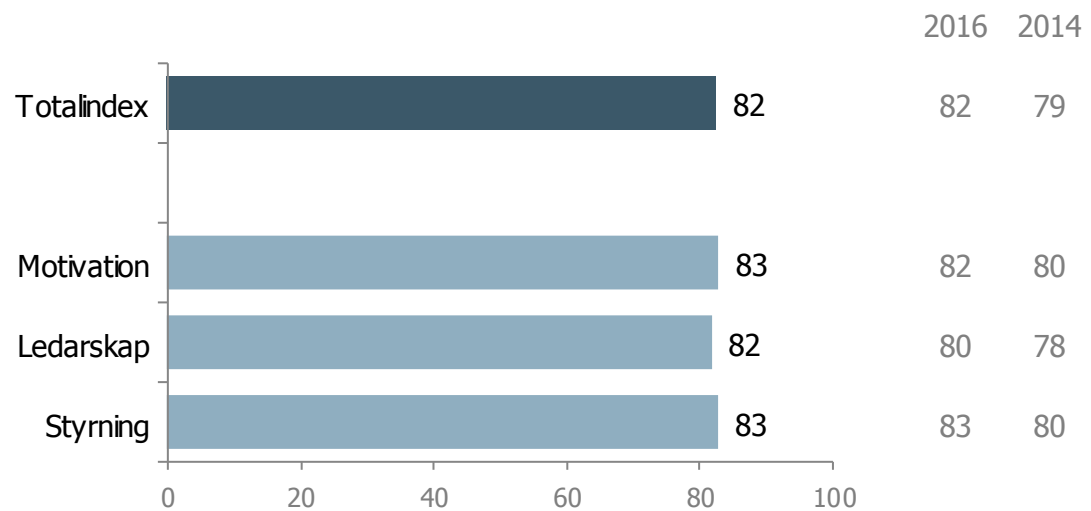




Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang

Indexresultat



Hållbart medarbetarengagemang

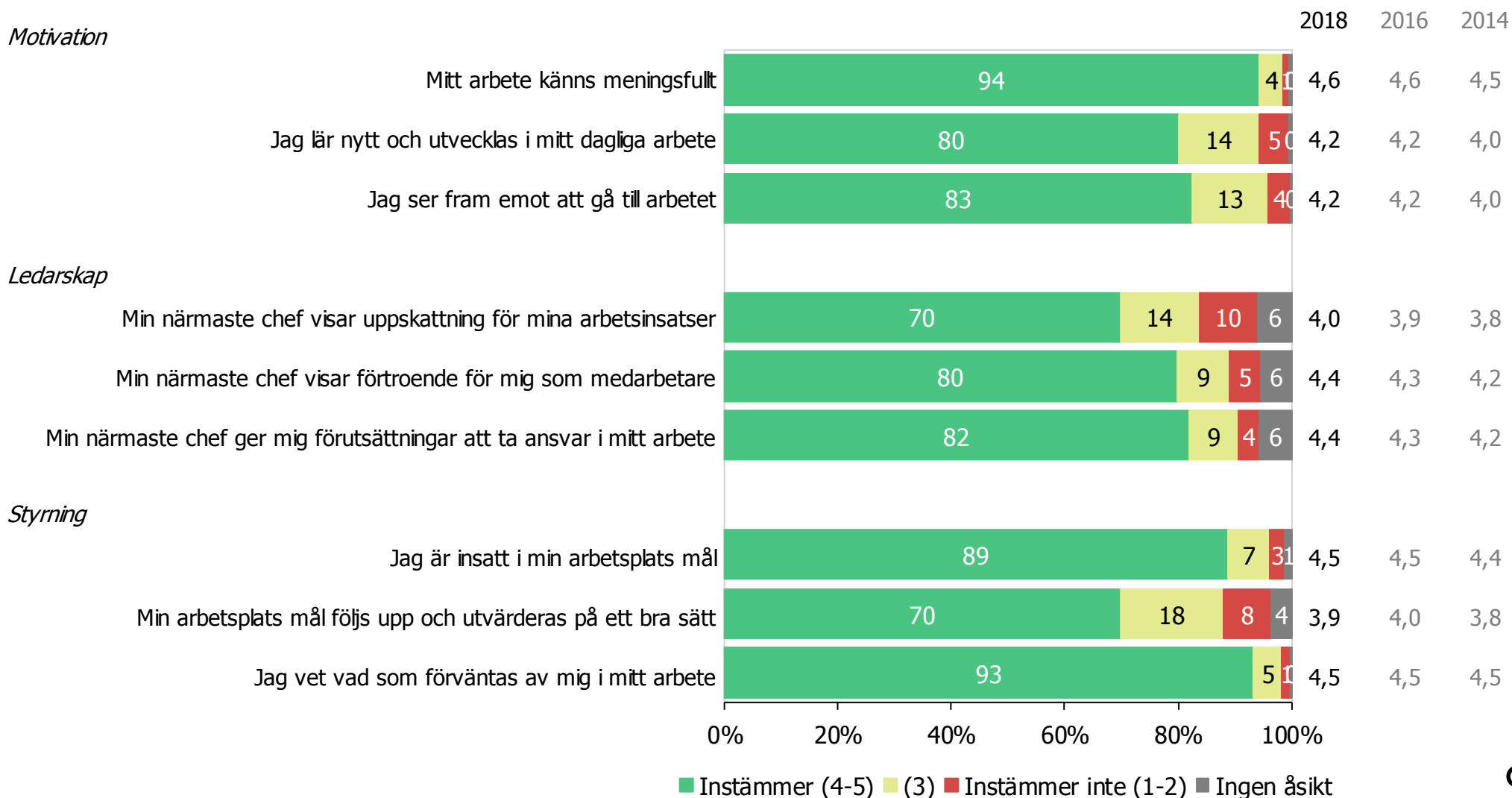
Förvaltningsjämförelse

	Byggnads-kontoret			Kommun-styrelsens förvaltning			Kultur- och fritids-förvaltningen			Miljökontoret			Omsorgs- och social-förvaltningen			Räddnings-tjänsten			Service- och teknik-förvaltningen			Utbildnings-förvaltningen			Mjölby kommun				
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016
Antal respondenter	11	8	10	79	78	62	66	66	63	10	11	11	556	516	457	33	30	34	-	155	156	736	673	777	1 685	1 544	1 577		
Totalindex	68	89	82	81	84	86	85	89	88	85	86	82	75	78	77	79	84	93	-	72	74	83	86	86	79	82	82		
Motivation	71	89	82	82	83	86	83	86	86	83	82	78	76	80	79	78	80	92	-	71	74	84	86	86	80	82	83		
Ledarskap	66	91	88	81	81	88	85	90	90	86	92	84	72	74	74	79	86	94	-	71	75	81	84	86	78	80	82		
Styrning	68	88	77	80	87	84	87	90	89	87	86	84	76	79	77	80	87	92	-	72	73	84	87	87	80	83	83		

41 **Gröna** siffror indikerar en *ökning* större än två enheter jämfört med 2016.
Röda siffror indikerar en *minskning* större än två enheter jämfört med 2016.

Hållbart medarbetarengagemang

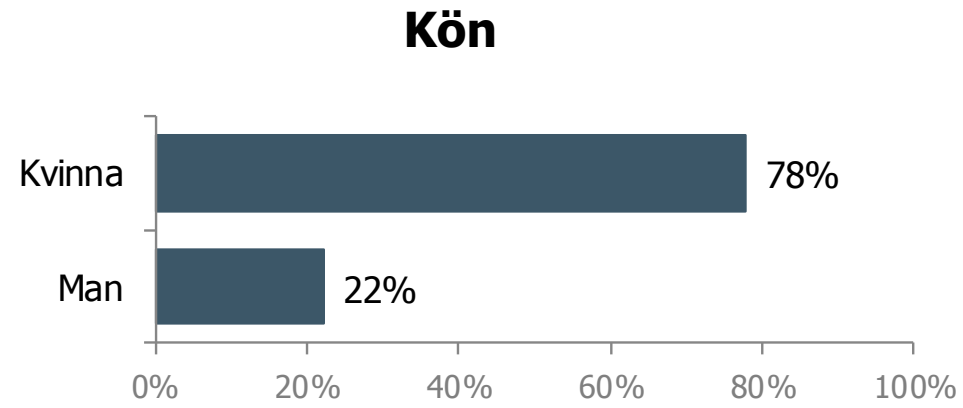
HME-frågor



A blurred background image of a business meeting. Several people are gathered around a table, looking at documents and laptops. The documents feature various charts, including bar graphs and pie charts. A person in the foreground is pointing at a pie chart on a document. The overall scene is dimly lit, with a blueish-purple tint.

Fakta om respondenterna

Fakta om respondenterna



A background image showing a business meeting. A person is pointing at a pie chart on a document. There are other documents with bar charts and a laptop displaying data on the table. The entire image has a light purple overlay.

Jämförelse mellan grupper

Jämförelse mellan grupper – Kön

Indexresultat

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
MMI	68	72	69	66	69	72	68	71	69
Ledarskapsindex	69	74	72	63	69	72	68	73	72
Arbetsbelastning	65	68	63	65	69	68	65	68	64
Kompetens och utveckling	68	71	68	59	65	67	66	70	68
Kommunledning	54	58	54	49	52	52	52	57	54
Samarbete	77	78	77	72	72	75	76	76	77
Tydlighet och mål	72	74	69	63	64	64	70	72	68
Delaktighet och inflytande	74	79	77	74	76	78	74	78	77
Fysisk arbetsmiljö	64	67	63	68	71	70	65	68	65
Personlig arbetssituation	71	75	71	67	71	68	70	74	70
Vision och värdegrund	63	74	70	57	70	67	62	73	70
Rekommendation	66	72	68	61	68	67	65	71	68

Gröna siffror indikerar en *positiv skillnad mellan könen* större än 2 enheter.
Röda siffror indikerar en *negativ skillnad mellan könen* större än 2 enheter.

Jämförelse mellan grupper – Kön

MMI-frågor

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Totalt sett, hur nöjd är du med din arbetssituation?	7,0	7,4	7,0	6,9	7,3	7,5	7,0	7,4	7,1
Hur motiverad känner du dig i ditt arbete?	7,8	8,0	7,7	7,5	7,7	7,9	7,8	7,9	7,8
Hur väl uppfyller din arbetssituation de förväntningar som du har?	7,0	7,3	6,9	6,8	7,1	7,4	6,9	7,3	7,0
Hur nöjd är du med Mjölby kommun som arbetsgivare?	6,7	7,1	7,0	6,6	6,9	7,3	6,7	7,1	7,1

Jämförelse mellan grupper – Kön

Ledarskapsindex

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>Min närmaste chef..</i>									
... är bra på att organisera och utveckla vår verksamhet	3,8	4,0	3,9	3,6	3,8	3,9	3,7	4,0	3,9
... är bra på att leda och motivera oss medarbetare	3,7	3,9	3,8	3,5	3,7	3,9	3,7	3,9	3,9

Jämförelse mellan grupper – Kön

Övriga frågor om närmaste chef – Verksamhetsstyrning

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>Min närmaste chef...</i>									
... är drivande när det gäller att uppnå våra mål	4,0	4,2	4,1	3,8	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1
... är bra på att informera om viktiga händelser och beslut	3,9	4,0	3,9	3,7	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9
... är bra på att fatta nödvändiga beslut och genomdriva dem	3,9	4,0	3,9	3,6	3,8	3,9	3,8	4,0	3,9
... involverar medarbetarna inför beslut som berör avdelningen/enheten	3,8	4,0	3,8	3,6	3,7	3,9	3,8	3,9	3,9
... tar ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering	-	4,4	4,4	-	4,3	4,3	-	4,3	4,3

Jämförelse mellan grupper – Kön

Övriga frågor om närmaste chef – Relationer, Förtroende

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>Min närmaste chef...</i>									
... visar respekt för oss medarbetare	4,1	4,3	4,2	4,1	4,2	4,3	4,1	4,2	4,2
... hanterar problem och konflikter på ett bra sätt	3,7	3,8	3,8	3,5	3,6	3,9	3,6	3,8	3,8
... är tillgänglig för mig i den utsträckning jag behöver i mitt arbete	4,0	4,1	4,0	4,0	4,1	4,2	4,0	4,1	4,1
... föregår med gott exempel	4,0	4,2	4,1	3,8	4,0	4,1	3,9	4,1	4,1
... stödjer och stimulerar medarbetare som vill förbättra verksamheten	4,0	4,1	4,1	3,7	3,9	4,1	3,9	4,0	4,1
... lyssnar på vad andra har att säga	4,0	4,2	4,1	3,9	4,0	4,2	4,0	4,2	4,2
Jag har förtroende för min chef/närmaste chef	-	-	4,2	-	-	4,2	-	-	4,2

Jämförelse mellan grupper – Kön

Arbetsbelastning, Stress

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
De krav som ställs på mig i mitt arbete är rimliga	3,8	4,0	3,8	3,9	4,0	3,9	3,8	4,0	3,8
Jag har en rimlig arbetsbelastning	3,5	3,7	3,4	3,5	3,7	3,7	3,5	3,7	3,5
Jag får möjlighet till återhämtning efter intensiva perioder	3,3	3,5	3,2	3,4	3,5	3,6	3,3	3,5	3,3
Jag kan koppla av från arbetet när jag kommer hem	3,7	3,8	3,6	3,6	3,9	3,8	3,7	3,8	3,6
Hur ofta händer det att du i din arbetssituation upplever stress som påverkar dig negativt?	2,9	3,0	2,7	3,0	3,2	3,1	2,9	3,0	2,8

Jämförelse mellan grupper – Kön

Personlig arbetssituation

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag har lätt att hitta den information jag behöver i mitt arbete	3,8	4,0	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8	4,0	3,8

Jämförelse mellan grupper – Kön

Delaktighet och inflytande

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
På min arbetsplats har vi ett positivt förhållningssätt när någon (såväl mamma som pappa) vill vara föräldraledig eller vara hemma för vård av barn	4,4	4,5	4,4	4,3	4,4	4,4	4,4	4,5	4,4
Min arbetsgivare ger mig möjlighet att arbeta den sysselsättningsgrad jag önskar	4,3	4,5	4,4	4,2	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4
Jag kan påverka min arbetstid	3,3	3,6	3,5	3,6	3,6	3,8	3,3	3,6	3,5

Jämförelse mellan grupper – Kön

Samarbete

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
På vår avdelning/enhet ser vi till att nya idéer övervägs oavsett vem som kommer med dem	4,0	4,0	4,0	3,7	3,7	3,8	3,9	3,9	3,9
Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5
På vår avdelning/enhet samarbetar vi bra med varandra	4,1	4,1	4,2	3,9	4,0	4,2	4,1	4,1	4,2
På vår avdelning/enhet tar vi alla ansvar när problem uppstår i arbetet	4,0	4,0	3,9	3,8	3,8	4,0	3,9	3,9	4,0
Samarbetet med andra avdelningar/enheter fungerar på ett bra sätt	3,7	3,7	3,7	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7
På vår avdelning/enhet delar vi gärna med oss av våra kunskaper och erfarenheter till varandra	4,2	4,2	4,3	4,0	4,0	4,2	4,2	4,2	4,2
På min enhet/arbetsplats är vi bra på att ta vara på olikheter mellan medarbetare	4,1	4,1	4,1	3,8	3,8	4,0	4,0	4,0	4,0
Jag anser att vi har väl fungerande arbetsplatsträffar	3,8	4,0	3,8	3,5	3,7	3,8	3,7	3,9	3,8

Jämförelse mellan grupper – Kön

Kommunledning

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag har förtroende för Mjölby kommuns ledning	3,2	3,4	3,3	3,0	3,1	3,2	3,2	3,3	3,3
Ledningen är bra på att kommunicera kommunens mål och utmaningar till oss medarbetare	3,1	3,3	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,2	3,0

Jämförelse mellan grupper – Kön

Kompetens och utveckling

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Min erfarenhet och kompetens tas tillvara	4,1	4,2	4,0	3,7	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0
Jag får den utbildning/kompetensutveckling som jag behöver	3,6	3,8	3,7	3,3	3,6	3,7	3,6	3,8	3,7
Det finns tillräckligt med utvecklingsmöjligheter för mig inom Mjölby kommun	3,3	3,5	3,4	3,0	3,3	3,3	3,2	3,5	3,4

Jämförelse mellan grupper – Kön

Tydlighet och mål

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag är delaktig när handlingsplaner/verksamhetsplaner tas fram för att nå vår avdelnings/enhets mål	4,0	4,0	3,8	3,5	3,6	3,6	3,9	3,9	3,7
Vi har effektiva arbetsrutiner på vår avdelning/enhet	3,9	3,9	3,8	3,5	3,5	3,5	3,8	3,9	3,7
På vår avdelning/enhet finns en bra organisation så att alla vet vem som ska göra vad	3,8	3,9	3,8	3,5	3,5	3,7	3,8	3,8	3,8

Jämförelse mellan grupper – Kön

Fysisk arbetsmiljö

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag har en bra fysisk arbetsmiljö	3,6	3,7	3,5	3,7	3,8	3,8	3,6	3,7	3,6

Jämförelse mellan grupper – Kön

Vision och värdegrund

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Vi arbetar efter Mjölby kommuns värdegrund	-	4,4	4,3	-	4,2	4,3	-	4,4	4,3
Jag känner till Mjölby kommun vision 2025	3,5	3,6	3,3	3,3	3,5	3,2	3,5	3,6	3,3

Jämförelse mellan grupper – Kön

Rekommendation

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag kan tänka mig att rekommendera andra att söka jobb inom Mjölby kommun	3,6	3,9	3,7	3,5	3,7	3,7	3,6	3,8	3,7

Jämförelse mellan grupper – Kön

Jämställdhet och mångfald

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett:</i>									
Kön	-	4,7	4,6	-	4,5	4,6	-	4,7	4,6
Könsöverskridande identitet	-	4,8	4,7	-	4,6	4,7	-	4,7	4,7
Etnisk tillhörighet	-	4,8	4,7	-	4,5	4,6	-	4,7	4,7
Funktionshinder	-	4,8	4,7	-	4,5	4,7	-	4,7	4,7
Sexuell läggning	-	4,8	4,7	-	4,6	4,7	-	4,8	4,7
Ålder	-	4,7	4,6	-	4,5	4,5	-	4,7	4,6
Religion	-	4,8	4,7	-	4,6	4,6	-	4,7	4,7

61 **Gröna** siffror indikerar en *positiv skillnad mellan könen* större än 0,2 enheter.
Röda siffror indikerar en *negativ skillnad mellan könen* större än 0,2 enheter.

Jämförelse mellan grupper – Kön

Jämställdhet och mångfald

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>Har du personligen, under det senaste året, känt dig diskriminerad på din arbetsplats på grund av:</i>									
Kön	-	3%	1%	-	2%	1%	-	3%	1%
Könsöverskridande identitet	-	0%	0%	-	1%	0%	-	0%	0%
Etnisk tillhörighet	-	0%	0%	-	2%	1%	-	1%	0%
Funktionshinder	-	1%	1%	-	2%	0%	-	1%	1%
Sexuell läggning	-	0%	0%	-	0%	0%	-	0%	0%
Ålder	-	4%	2%	-	5%	2%	-	4%	2%
Religion	-	0%	0%	-	1%	1%	-	1%	1%

Jämförelse mellan grupper – Kön

Kränkande särbehandling och mobbning

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Har du personligen, under det senaste året, av medarbetare eller chef, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på din arbetsplats?	9%	9%	8%	11%	12%	8%	9%	10%	8%
Har du personligen, under det senaste året, av medarbetare eller chef, varit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?	2%	3%	2%	2%	4%	2%	2%	3%	2%

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	-	114	188	-	38	55	-	152	243
Har du sökt hjälp/stöd hos arbetsgivaren för det som inträffat?	-	47%	24%	-	29%	18%	-	43%	23%
Är det fortfarande ett problem?	-	27%	18%	-	53%	11%	-	34%	17%

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	-	54	45	-	11	10	-	65	55
Jag har fått den hjälp/det stöd jag behöver	-	3,5	3,2	-	2,5	2,6	-	3,3	3,1

Jämförelse mellan grupper – Kön

Kränkande särbehandling och mobbning

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag känner till Mjölby kommuns riktlinjer och rutin mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier	77%	80%	89%	75%	79%	88%	76%	80%	89%
Min arbetsplats är fri från kränkande särbehandling/mobbning	-	84%	84%	-	77%	83%	-	83%	83%
Vet du vart du kan vända dig för att få hjälp om du eller någon kollega blir utsatt för kränkande särbehandling?	69%	77%	86%	73%	78%	89%	70%	77%	86%

Jämförelse mellan grupper – Kön

Hot och våld i arbetet

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Min arbetsmiljö är trygg och säker	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	3,9	4,0	4,0

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Andel Ja-svar									
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Finns det rutiner för hot och våld på din arbetsplats?	-	66%	68%	-	57%	71%	-	64%	69%

Jämförelse mellan grupper – Kön

Hot och våld i arbetet

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Andel Ja-svar									
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Har du under det senaste året varit utsatt för hot eller våld i arbetet?	-	-	13%	-	-	10%	-	-	12%

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Andel Ja-svar									
Antal respondenter	-	-	157	-	-	36	-	-	193
Har du rapporterat händelsen till din närmaste chef/arbetsgivare?	-	-	71%	-	-	72%	-	-	72%

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Andel Ja-svar									
Antal respondenter	-	-	101	-	-	24	-	-	125
Jag är nöjd med hur det hanterades	-	-	3,7	-	-	3,5	-	-	3,6

Jämförelse mellan grupper – Kön

Hot och våld i arbetet

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	242	154	157	51	36	36	293	190	193
Jag känner fortfarande olustkänslor på grund av att jag tidigare varit utsatt för hot eller våld i arbetet	12%	15%	20%	16%	14%	22%	13%	15%	21%

Jämförelse mellan grupper – Kön

Medarbetarnas hälsa

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag upplever min allmänna hälsa som god	3,9	4,1	4,0	4,0	4,2	4,1	3,9	4,1	4,1
Jag upplever att jag har goda vanor vad gäller min hälsa (t.ex. kost, motion och sömn)	4,1	4,1	4,0	3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	4,0
På min arbetsplats arbetar vi med åtgärder för att främja hälsan (t.ex. arbetsmiljöarbete, delaktighet, kost och motion)	3,3	3,3	3,3	3,1	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3
Jag har, den senaste månaden haft besvär med hälsan som jag helt eller delvis relaterar till min arbetssituation *	2,4	2,2	2,4	2,1	2,0	2,0	2,4	2,2	2,3

Jämförelse mellan grupper – Kön

Medarbetarnas hälsa

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag röker dagligen	8%	8%	6%	7%	5%	3%	8%	7%	6%
Jag tror att jag har för hög alkoholkonsumtion	-	1%	0%	-	3%	3%	-	1%	1%

Andel Ja-svar	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
Jag känner till personalföreningen koMpis	-	-	93%	-	-	85%	-	-	91%
Jag har under det senaste året tagit del av personalföreningen Kompis aktiviteter	21%	18%	15%	18%	14%	11%	20%	17%	14%

Jämförelse mellan grupper – Kön

HME-frågor

	Kvinna			Man			Mjölby kommun		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Antal respondenter	1 339	1 214	1 227	346	330	350	1 685	1 544	1 577
<i>Motivation</i>									
Mitt arbete känns meningsfullt	4,6	4,6	4,6	4,3	4,4	4,5	4,5	4,6	4,6
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,1	4,2	4,2	3,9	4,0	4,1	4,0	4,2	4,2
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,1	4,2	4,2	3,8	4,0	4,1	4,0	4,2	4,2
<i>Ledarskap</i>									
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,9	3,9	4,0	3,8	3,9	4,1	3,8	3,9	4,0
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,2	4,3	4,3	4,2	4,2	4,4	4,2	4,3	4,4
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,3	4,3	4,4	4,1	4,3	4,4	4,2	4,3	4,4
<i>Styrning</i>									
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,4	4,5	4,5	4,2	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,8	4,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	4,0	3,9
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,5	4,6	4,6	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5

70 **Gröna** siffror indikerar en *positiv skillnad mellan könen* större än 0,2 enheter.
Röda siffror indikerar en *negativ skillnad mellan könen* större än 0,2 enheter.

A green-tinted photograph of a meeting table. In the center, a laptop is open, displaying a webpage. To the left, a hand points at a document with a bar chart. In the foreground, another hand points at a pie chart on a document. The table is covered with various papers, including one with a large bar chart and another with a pie chart. A glass of water is visible on the table. The overall scene suggests a collaborative work environment.

Om undersökningen

Fakta om undersökningen

Bakgrund och syfte

Medarbetarundersökningen är ett återkommande utvärderings- och mätinstrument som ger värdefullt underlag för att:

- Kartlägga styrkor och förbättringsområden
- Beslutsunderlag för utveckling och förändring
- Utveckla ledarskapet
- Utveckla medarbetarskapet

Genomförande

Undersökningen har genomförts under vecka 32-45 2018 av Origo Group.

Origo Group bildades augusti 2017 och har sin bakgrund i bolagen CMA Research, Markör Marknad & Kommunikation, Scandinfo Marketing Research och MIND Research.

Läs mer på www.origogroup.com.

Projektledare på Origo: Robert Wenemark.

Kontaktperson på Mjölby kommun: Eva Jansson.

Fakta om undersökningen

Metod

Datainsamlingen har skett via webbenkäter. Främst genom e-postinbjudan, men även genom webbkodsbrev till ett tiotal medarbetare som saknade e-postadresser.

Datainsamlingen pågick från 1–22 oktober 2018.

Uppnådd svarsfrekvens:	2018	2016
Mjölby kommun totalt	79%	79%
Byggnadskontoret	73%	67%
Kommunstyrelsens förvaltning	91%	92%
Kultur- och fritidsförvaltningen	91%	94%
Miljökontoret	100%	100%
Omsorgs- och socialförvaltningen	70%	78%
Räddningstjänsten	97%	91%
Service- och teknikförvaltningen	72%	75%
Utbildningsförvaltningen	84%	79%

Enkät

Enkäten består av frågor inom områdena:

- Bakgrundsfrågor
- Övergripande frågor
- Mitt arbete och min arbetssituation
- Min avdelning/enhet
- Min närmaste chef
- Min bild av Mjölby kommun
- Jämställdhet och mångfald
- Kränkande särbehandling
- Hot och våld i arbetet
- Hälsa
- Hållbart medarbetarengagemang (SKL-frågor)

Fakta om undersökningen

Analys

Inkomna svar har registrerats i en databas och analyserats med hjälp av programvaran SPSS.

Frågeområdena följer samma indelning som 2016 och den faktoranalys som gjordes då. På dessa faktorer har sedan en regressionsanalys utförts för att undersöka sambanden mellan faktorerna och den totala nöjdheten och motivationen i arbetet (MMI).

Stöd för tolkning av resultat

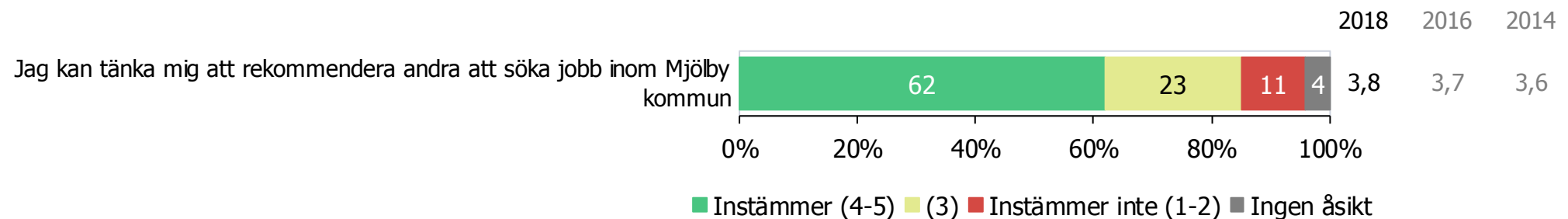
Svarsfördelning per frågeområde Minst 10 svar

Frågeställningar som har bedömts på en femgradig skala redovisas i de allra flesta fall enligt figuren nedan.

Gröna fält är den andel medarbetare som har markerat en fyra eller femma på skalan, gula fält är andelen medarbetare som har markerat en trea och röda fält är den andel medarbetare som har markerat en etta eller tvåa. Gråa fält representerar andelen som inte tagit ställning i frågan.

Till höger om figuren visas medelvärdet för frågeställningen. Medelvärden är beräknade endast för de som har tagit ställning i frågan.

För grupper med 5-9 svar redovisas endast medelvärdet för skalfrågor.

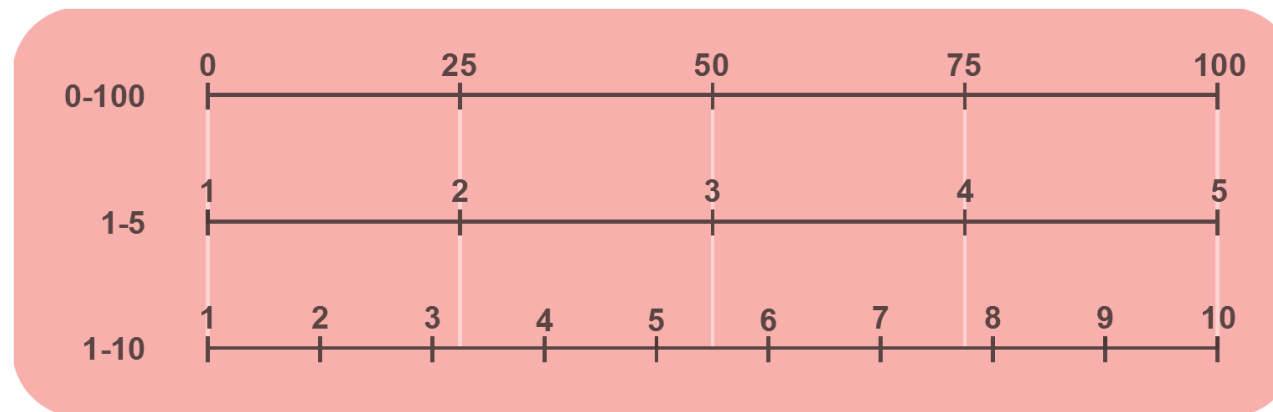


Stöd för tolkning av resultat

Skalomvandling

Delindex består av enkätfrågor inom samma område.

De frågor som ingår i enkäten grupperas till delindex där ingående medelvärden räknas om till ett index på en skala från 0-100 med 100 som högsta värde. På så sätt får vi en enkel och tydlig analysmodell och kan jämföra resultatet oavsett hur skalorna i de enskilda frågorna ser ut.



Stöd för tolkning av resultat

Prioriteringsmatris

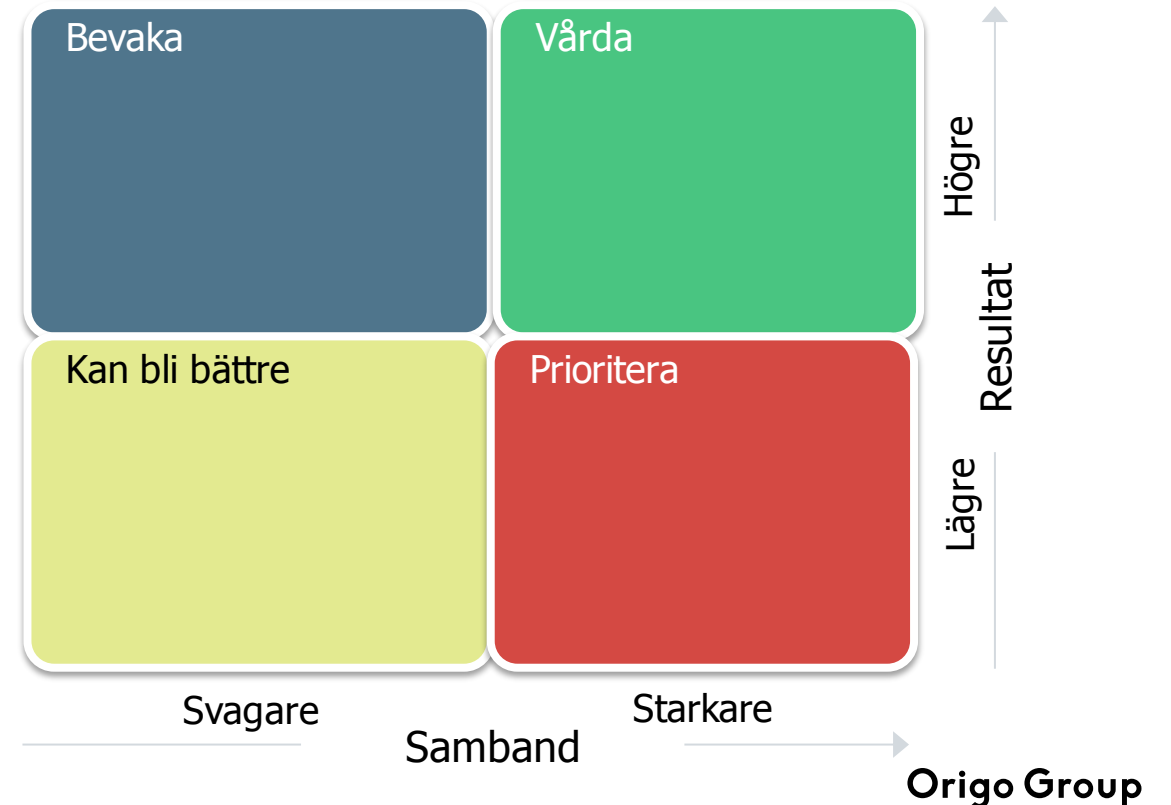
I prioriteringsmatrisen visas vilka faktorer man vid ett förbättringsarbete får bäst utväxling av att prioritera i nuläget.

Faktorerna delas in i fyra fält:

- **Vårda:** Faktorer inom grönt fält har starkt samband med MMI och det relativt högre resultatet gör att dessa har en positiv inverkan på medarbetarnas helhetsattityd. Detta är områden där det bör säkerställas att det goda resultatet upprätthålls eller förbättras.
- **Kan bli bättre:** Faktorer inom gult fält har svagt samband med MMI, men det relativt låga resultatet visar att det finns förbättringspotential inom dessa områden. Det är dock inte lika viktigt som att förbättra faktorer som hamnar under "Prioritera".
- **Övervaka:** Faktorer inom blågrått fält har svagt samband med MMI idag och relativt högt resultat. Här krävs inga direkta åtgärder men det är viktigt att övervaka dessa eftersom en försämring kan öka betydelsen – kan vara hygienfaktorer.
- **Prioritera:** Faktorer inom rött fält har starkt samband med MMI, men det relativt lägre resultatet gör att dessa har en negativ inverkan på helhetsattityden. De definieras därför som förbättringsområden.

På åtgärdsmatrisens axlar visas dels resultat, dvs. medarbetarnas medelbetyg på varje faktor, och dels samband med helhetsattityden (MMI). Gränserna för vad som är högt respektive lågt resultat är relativt till det aktuella resultatet (medelresultat).

Samband är ett statistiskt mått baserat på regressionskoefficienter.



Stöd för tolkning av resultat

Motivationsmatris

Medarbetarna delas in i fyra segment baserat på graden av nöjdhet och motivation.

- **Drivande:** Medarbetare som i hög grad är nöjda med sin arbetssituation totalt sett och även känner en hög grad av motivation i arbetet.
- **Kritiker:** Medarbetare som känner en hög grad av motivation i arbetet men som inte är nöjda med sin arbetssituation. Det är värt att försöka göra dessa personer mer nöjda med sin arbetssituation då de ofta tenderar att sprida sitt missnöje till andra.
- **Passiva:** Medarbetare som i hög grad är nöjda med sin arbetssituation men som inte är särskilt motiverade i arbetet.
- **Avskild:** Medarbetare som varken känner sig nöjda med sin arbetssituation eller är motiverade i arbetet.

Segmentindelningen presenteras enligt figuren. Cirklarnas position över/under respektive vänster/höger om strecken representerar graden av nöjdhet respektive motivation. Cirkelytan representerar andelen medarbetare som ingår i segmentet.

