

Medarbetarundersökning 2025



Innehåll

Sammanfattning.....	3
Bakgrund och syfte.....	4
Urval och metod.....	5
Bakgrundsfrågor.....	6
Trivselindex.....	7
Frågeområden.....	8
Medelvärde per område.....	9
Hållbart medarbetarengagemang-HME.....	10
Arbetat aktivt med resultat.....	13
Hälsa.....	16
Likabehandling.....	21
Kvalitet.....	28
Ledarskap.....	32
Medarbetarskap.....	37
Arbetet framåt.....	42

Sammanfattning

Medarbetarundersökningen är besvarad av medarbetare inom Vetlanda kommun, Njudung Energi och Witalabostäder. I rapporten benämns dessa tre som Vetlanda kommun. Föregående års resultat per presenterad fråga står, där det är möjligt, inom parentes.

Svarsfrekvens: 84,5% (85,7%) vilket är en liten försämring mot föregående år.

Trivselindex 4,3 (4,28) på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Trivselindex är det totala medelvärdet.

81,8% (81,4) av medarbetarna svarar att de anser att Vetlanda kommun är en bra arbetsgivare. Detta är en bra siffra och dessutom en ökning gentemot föregående år vilket är en positiv trend.

Det finns dock alltid utrymme för förbättringar och vi vill ständigt bli bättre!

Områdena **Medarbetarskap** och **Likabehandling** utmärker sig liksom tidigare år som våra starkaste områden. **Kvalitet** har kommit upp i samma medelvärde som likabehandling så även detta är ett av våra starkaste områden. **Hälsa** är det enda området som ligger under trivselindex och är därav vårt tydligaste förbättringsområde, vilket det också varit de senaste åren.

- 24,1% (26,9%) av medarbetarna svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden. Här måste vi fortsatt arbeta kontinuerligt för förändrat och bättre resultat.
- 8% (8,6%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna har utsatts för kränkande särbehandling i arbetet. Detta är en förbättring från de tidigare 2 åren men vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.
- 84,6% (85,2%) av medarbetarna ser fram emot att gå till arbetet.

Bakgrund och syfte

Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet. Föregående års resultat redovisas som en jämförelse med årets resultat inom parentes, där det är möjligt.

Medarbetarundersökningens syfte är att:

- vara en temperaturmätare på hur vi som arbetar i Vetlanda kommun upplever vårt arbete, vår arbetsplats och hur vi uppfattar Vetlanda kommun som arbetsgivare.
- utgöra underlag för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- undersöka förebyggande insatser mot diskriminering.

Frågorna i undersökningen har sin utgångspunkt i bland annat personalpolicyn 'Medarbetare och chef' samt kommunens 'Likabehandlingsplan'.

Urval och metod

Medarbetatundersökningen genomfördes under perioden 17 september till 7 oktober 2025, via enkätverktyget EsMaker.

Enkäten är utskickad via e-post till 2477 medarbetare inom Vetlanda kommun. Kriterierna för att få delta i undersökningen var att medarbetaren skulle vara tillsvidare- eller visstidsanställd och måste ha arbetat på sin arbetsplats i minst tre månader eller varit tjänstledig eller sjukskriven i mindre än tre månader. Fyra påminnelser skickades ut. Uppnådd svarsfrekvens totalt i undersökningen var 84,5%. Detta är en försämring jämfört med föregående års medarbetarundersökning då det var 85,7%.

Vi skyddar den personliga integriteten genom att minst sex medarbetare per arbetsplats måste ha besvarat undersökningen för att generera en arbetsplatsrapport. Om det är färre än sex medarbetare som besvarat undersökningen, ingår svaren i en sammanslagen rapport en nivå upp. Analys och rapportering har genomförts av HR-kontoret.

Respektive chef får en rapport för sitt eller sina arbetslag samt en övergripande rapport för hela sitt område. Varje överordnad chef får sina underordnade chefers rapporter. Verksamheterna äger sina rapporter och processen kring dem. HR-kontoret finns med som resurs när verksamheterna bedömer att de behöver stöd.

Bakgrundsfrågor

Bakgrundsfrågor som exempelvis kön och ålder, används för att kunna se eventuella mönster på övergripande nivå. Detta är viktigt för kommunens likabehandlingsarbete, och därför analyseras dessa på kommunnivå och i enstaka fall på förvaltningsnivå. Då de inte fyller någon sådan funktion på arbetsplatsnivå har vi av integritetsskäl valt att inte redovisa dem på den nivån. När det finns betydande skillnader mellan de olika kategorierna, redovisas detta under respektive frågeområde. Vill du fördjupa dig ytterligare i korsjämförelser för bakgrundsfrågor, finns särskilda rapporter att ta del av. Kontakta i så fall HR-avdelningen för detta samt hjälp med tolkning av resultatet.

Bakgrundsfrågan kön har från och med år 2018 tre alternativ: kvinna, man och ickebinär. Ickebinära används i det här fallet som ett samlingsbegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen, eller för personer som inte identifierar sig med något kön alls. Vi bör ta i beaktning att antalet ickebinära har tredubblats sedan föregående år.

Bakgrundsfrågorna som legat till grund för analysen är kön, ålder, anställningstid, anställningsform, om man arbetar hel- eller deltid och om man arbetat aktivt med resultatet från förra medarbetarundersökningen.

Trivselindex – totalt medelvärde

Medarbetarundersökningens totala medelvärde visar hur väl vi som arbetar i Vetlanda kommun trivs på vår arbetsplats och utgör alltså kommunens trivselindex. I år ligger trivselindex på 4,30 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Detta är en förbättring mot föregående år, då trivselindex var 4,28. Trenden är att det totala medelvärdet har stigit sedan 2013 då det var 3,88. Vi håller en bra nivå men vi behöver också arbeta kontinuerligt för att bibehålla ett gott resultat.

Det finns en viss skillnad mellan trivselindex utifrån kön: trivselindex för kvinnor 4,29 (4,26), män 4,35 (4,32), ickebinär 4,34 (4,12).

4,30



 Stämmer mycket bra  Stämmer ganska bra  Stämmer varken bra eller dåligt

 Stämmer ganska dåligt  Stämmer mycket dåligt

Frågeområden

Frågorna i enkäten är indelade i fem olika områden:

- Hälsa
- Likabehandling
- Kvalitet
- Ledarskap
- Medarbetarskap

Medelvärdet är baserat på svarsalternativen som har viktats efter den femgradiga skala som även ligger till grund för trivselindex.

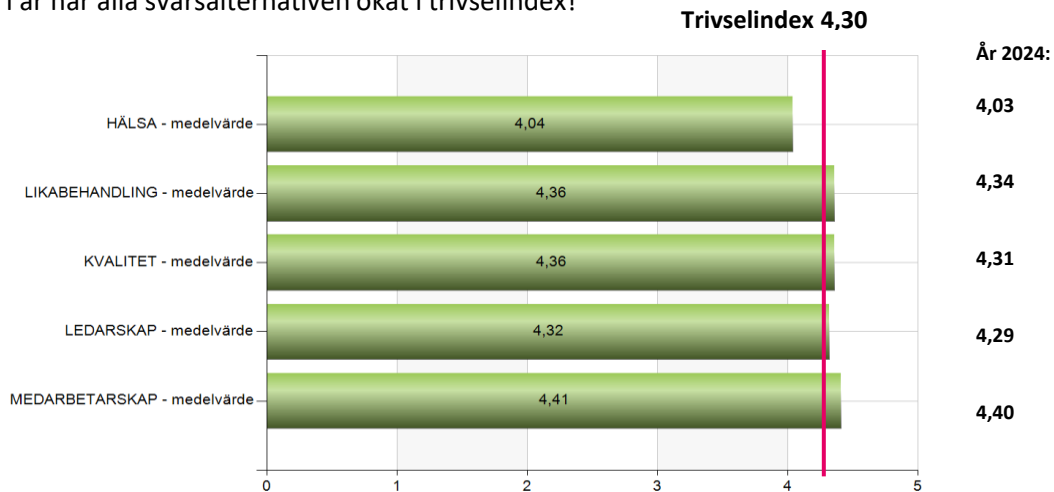
Rapporten är indelad efter dessa områden och svaren redovisas samlat i en matris per område. Dessa matriser har svarsalternativ "Stämmer mycket bra/ganska bra, stämmer varken bra eller dåligt, stämmer ganska dåligt/mycket dåligt". De frågor som har svarsalternativ som inte stämmer med matrisen (exempelvis "Ja, Nej"), presenteras som enskilda frågor istället för i matrisform.

Medelvärde per område

Medelvärdet är baserat på svarsalternativen som har viktats efter den femgradiga skalan som även ligger till grund för trivselindex.

Hälsa är det enda området vars medelvärde ligger under trivselindex och är det området som legat längst ifrån trivselindex under flera år. Det har skett förbättringar inom området de senaste sju åren och årets resultat visar på en fortsatt förbättring jämfört med föregående år. Detta är ett återkommande förbättringsområde som vi bör fortsätta arbeta med för att våra medarbetare ska må bra.

Det område som har högst medelvärde är Medarbetarskap och årets resultat visar på en positiv trend jämfört med föregående år. Även i år har alla svarsalternativen ökat i trivselindex!



Hållbart medarbetarengagemang – HME

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett mätverktyg för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting. HME är utarbetat av Sveriges Kommuner och Regioner och redovisas nationellt. Nio frågor utgör HME och bildar tillsammans fyra index: Ledarskap, Motivation, Styrning och det totala HME-värdet. Index kan vara från 1 till 100 varvid 100 är bästa värdet.

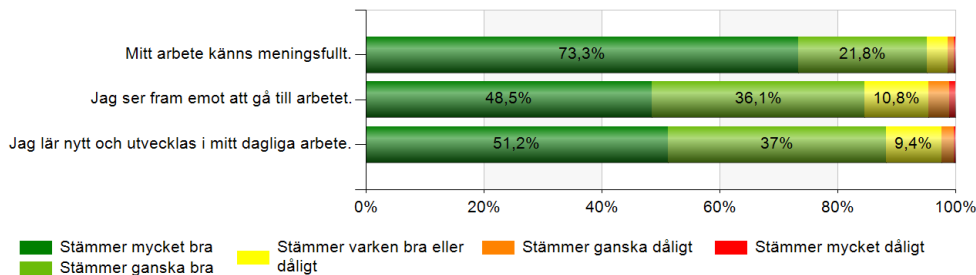
Tabellen visar index för de kommuner som rapporterat in sina värden fram till och med 2025-10-14, samt Vetlanda kommuns värden. Vetlanda kommuns index ligger väldigt högt i jämförelse med hela Sverige vilket det har gjort de senaste åren.

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Motivation	Alla kommuner	79	79	80	80	80	79	80	79
	Vetlanda	84	84	85	86	86	85	86	86
Ledarskap	Alla kommuner	78	78	79	79	79	79	80	80
	Vetlanda	83	84	85	87	87	87	87	88
Styrning	Alla kommuner	79	78	79	79	80	80	80	80
	Vetlanda	82	83	84	84	85	85	85	87
HME	Alla kommuner	79	79	79	80	74	77	78	80
	Vetlanda	83	83	85	85	86	86	86	87

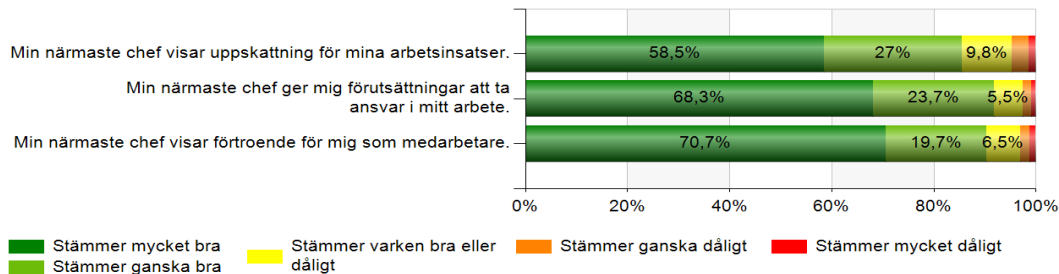
Hållbart medarbetarengagemang – HME

I diagrammen nedan och på nästa sida, redovisas svaren på de tre frågor som ingår i respektive HME-område.

HME- Motivation

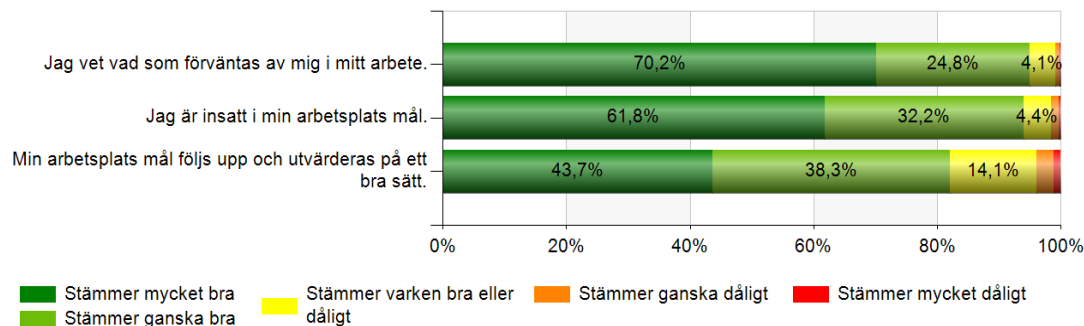


HME- Ledarskap



Hållbart medarbetarengagemang – HME

HME- Styrning



HME redovisas till SKR per kön, samt totalt.
Tabellen till höger visar HME-index uppdelat per område, kön och totalt.
Index kan vara från 1 till 100 varvid 100 är bästa värdet.

	Kvinna	Man	Totalt
Motiation	87	85	86
Ledarskap	87	89	88
Stryning	86	86	87
HME	87	86	87

Arbetat aktivt med resultatet

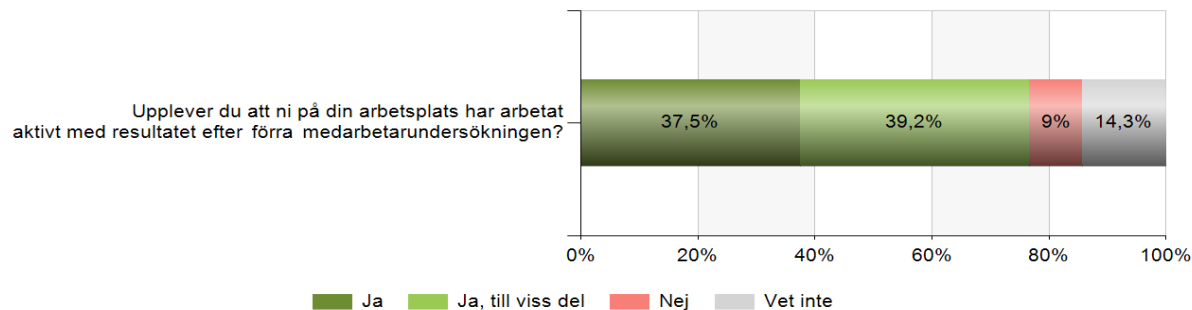
Det här är en bakgrundsfråga vars resultat har haft en tydlig koppling till trivselseindex och andel positiva svar i de flesta frågor och områden.

Det vi ser i årets medarbetarundersökning är att vi fortsatt blir bättre på att arbeta aktivt med resultatet men det gör inte så stor skillnad på trivselseindex som det har gjort tidigare år. Här kan vi förbättra oss för att höja vårt trivselseindex ytterligare.

Trivselseindex för svar på frågan angående 'Arbetat aktivt med resultatet'

	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej
Trivselseindex	4,57 (4,56)	4,23 (4,22)	3,77 (3,77)	4,14 (4,12)

För sju år sedan var det 59% som svarade positivt på frågan och i år är det 76,7% (74,5%).



Arbetat aktivt med resultatet

Inom Hälsa svarar 69,7% (69,2%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de har känt sig fria från negativ stress som beror på arbetet. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har 41,8% (32%) gett ett positivt svar vilket dessutom är en ökning från föregående år.

Inom Likabehandling svarar 84,6% (82,9%) av de som arbetat aktivt med resultatet att föräldralediga/tjänstlediga/sjukskrivna blir inbjudna till personalaktiviteter. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har 58,7% (58,5%) gett ett positivt svar.

Inom Kvalitet svarar 95,7% (95,2%) av de som arbetat aktivt med resultatet att förbättringsförslag tillvaratas på arbetsplatsen. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 46,6% (55,7%) gett ett positivt svar.

Inom Ledarskap svarar 88,9% (87%) av de som arbetat aktivt med resultatet att de får regelbunden återkoppling från sin närmaste chef. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 29,7% (31,7%) gett ett positivt svar vilket dessutom är en minskning från föregående år.

Inom Medarbetarskap svarar 94,9% (94,5%) av de som arbetat aktivt med resultatet att stämningen och sammanhållningen är bra på arbetsplatsen. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har 63,5% (65,2%) gett ett positivt svar vilket dessutom fortsatt är en minskning från föregående år.

Arbetat aktivt med resultatet

Skillnad på förvaltningsnivå;

Miljö- och byggförvaltningen har högst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där 100% har svarat positivt.

Njudung energi har lägst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där endast 59,4% har svarat positivt.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Har arbetat aktivt med resultatet	85,6% (78,6%)	76,8% (75,9%)	73,6% (69,2%)	100% (82,3%)	59,4% (60,9%)	90,4% (88,6%)	74,4% (77,9%)	67,2% (67,8%)	88% (70,9%)

Hälsa

Området Hälsa är återkommande vårt tydligaste förbättringsområde totalt sett. Det har skett förbättringar inom området de senaste åren vilket är en positiv trend.

Det totala medelvärdet för området Hälsa är 4,04 (4,03) och detta område är bland de vars medelvärde har minst mest sedan föregående år.

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,00 (3,98), männens är 4,20 (4,21) och ickebinäras är 4,13 (4,00)

Inom området Hälsa kan vi likt de senaste två åren se att kvinnor ger fler negativa svar än män i ett flertal av frågorna och i årets undersökning stämmer detta in även på ickebinära. Även om det blivit bättre är detta viktigt att belysa och fortsätta att arbeta med, utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningarna med lägst trivselindex i detta område är Vård- och omsorgsförvaltningen med 3,83.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,43.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,03 (4,04)	4,28 (4,22)	4,30 (4,12)	4,43 (4,54)	4,33 (4,26)	4,14 (4,25)	4,39 (4,32)	3,83 (3,82)	4,15 (3,82)

Hälsa

14% (14,4%) av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid.

För kvinnor är andelen 15,3% (16,2%) och för män 9,1% (8,4%) och för ickebinära 11,5% (0%).

I år samt föregående år har resultatet på denna fråga totalt förbättrats, men vi ser i år en liten nedåtgående trend på svaren bland männen samt ickebinära och behöver arbeta kontinuerligt för att bibehålla ett gott resultat.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Barn- och utbildningsförvaltningen sticker ut där 17,4% av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid.

Socialförvaltningen har den största ökningen från 8,9% till 16,7 % i frågan om medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. Kultur och fritidsförvaltningen har den största minskningen från 12,8% till 7,9%.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Hinner inte med sina arbetsuppgifter inom normala arbetstid	17,4% (17,3%)	8,2% (11,1%)	7,9% (12,8%)	6,2% (0%)	5,7% (8,2%)	16,7% (8,9%)	8% (9%)	15% (14,9%)	12% (8,3%)

Hälsa

Arbetsrelaterad stress

24,1% (26,9%) av medarbetarna svarar att de har upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden. För kvinnor är andelen 25,9% (28%), för män 16,9% (22,9%) och för ickebinära 23% (25%). En förbättring för alla men behövs fortsatt arbeta vidare med.

Återhämtning

12,1% (13%) av medarbetarna svarar att de inte har möjlighet till återhämtning under arbetspasset genom raster och pauser. Detta är en förbättring från föregående år. För kvinnor är andelen 13,3% (14,8%), för män 7,6% (6,5%) och för ickebinära 7,7% (33,3%).

Ork efter arbetspassets slut

21,3% (20,6%) av medarbetarna svarar att de inte har ork kvar att göra andra saker efter arbetspassets slut. Detta är en försämring från föregående år. För kvinnor är andelen 23,8% (23,9%), för män 11,6% (8,9%) och för ickebinära 11,5% (33,3%).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Har upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden	26,5%	18,5%	21,1%	25%	12,3%	25%	14,6%	27,1%	28%
Har inte möjlighet till återhämtning under arbetspasset	14,7%	5,2%	2,6%	0%	3,8%	6%	2,9%	16,4%	8%
Har inte ork kvar efter arbetspassets slut	22,7%	10,7%	13,2%	0%	4,7%	21,4%	8%	29,8%	8%

Hälsa

Utsatt för våld eller hot

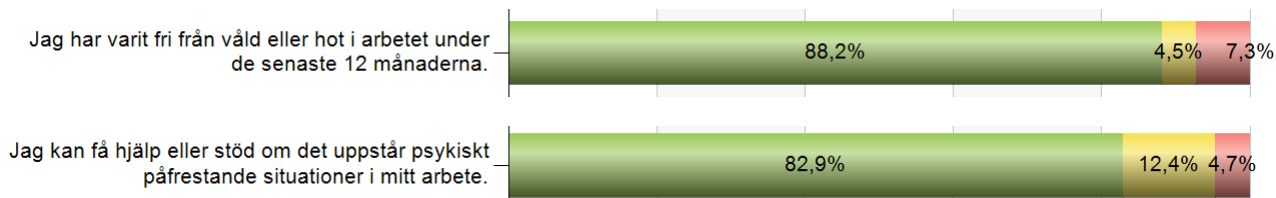
7,3% (7,5%) av medarbetarna svarar att de har blivit utsatta för våld eller hot i arbetet under de senaste 12 månaderna. Detta är en förbättring från föregående år, men vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

För kvinnor är andelen 7,6% (8,2%), för män 6,4% (5,1%) och för ickebinära 0% (0%).

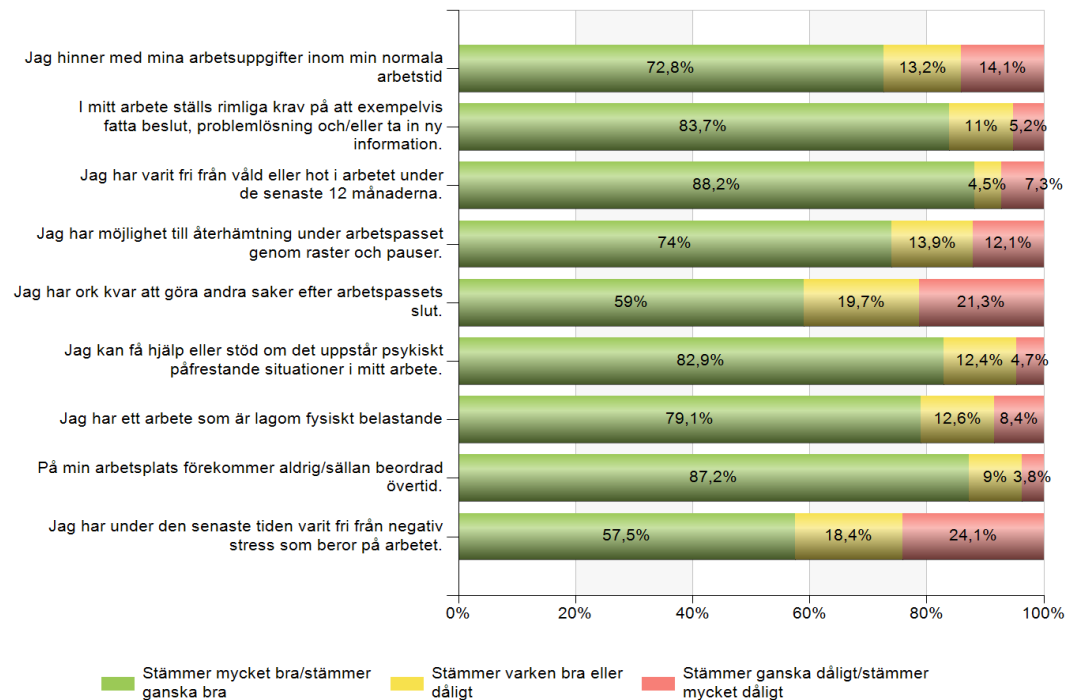
Hjälp eller stöd vid psykiskt påfrestande situationer

4,6% (6%) av medarbetarna svarar att de inte får hjälp eller stöd om det uppstår psykiskt påfrestande situationer i arbetet. Detta är en förbättring från föregående år.

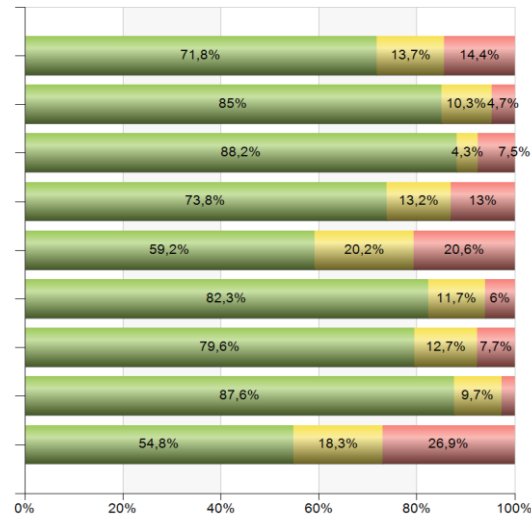
För kvinnor är andelen 4,7% (6%), för män 4,9% (6,1%) och för ickebinära 3,8% (0%).



Hälsa



2024



Likabehandling

Våra medarbetare ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i alla våra verksamheter. Vi accepterar under inga omständigheter diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Oavsett vem du är, hur du ser ut eller var du kommer ifrån kan du bidra till att vår kommun utvecklas och blir bättre.

Delar av resultatet från detta område redovisas endast på kommunnivå för att säkerställa de svarandens anonymitet. Det finns alltid en risk för ett mörkertal, därför är det viktigt att arbetsplatserna jobbar vidare med dessa frågor för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling, oavsett resultat.

Det totala medelvärdet för området Likabehandling är 4,36 (4,34).

Kvinnornas medelvärdet i detta område är 4,34 (4,30), männens är 4,45 (4,47) och ickebinäras är 4,66 (4,32).

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Barn- och utbildningsförvaltningen med 4,24.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,79.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,24 (4,24)	4,39 (4,35)	4,46 (4,28)	4,79 (4,86)	4,67 (4,65)	4,40 (4,38)	4,64 (4,65)	4,36 (4,33)	4,69 (4,5)

Likabehandling

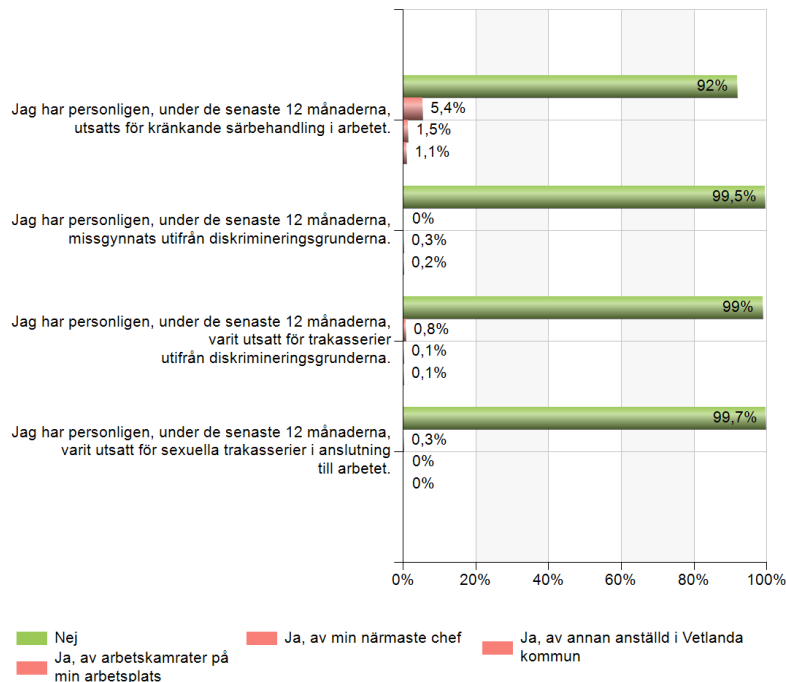
Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas att du har blivit förnedrad, utesluts ur gemenskapen eller behandlats annorlunda på ett orättvist sätt. Det kan till exempel handla om att andra förolämpat dig, kommit med oönskade skämt eller kommentarer, undanhållit viktig information, försvårat ditt arbete, omotiverat tagit ifrån dig arbetsuppgifter, försvårat behandling av ansökningar om ledighet eller liknande.

Diskriminering

Utifrån lagen kan du diskrimineras på grund av ålder, kön, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling



Likabehandling

Kränkande särbehandling

8% (8,6%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna, utsatts för **kränkande särbehandling** i arbetet.

Av dessa svarar:

- 5,4% (5,5%) att de har blivit utsatta av arbetskamrater på sin arbetsplats
- 1,5% (2,1%) att de har blivit utsatta av närmsta chef
- 1% (1%) att de har blivit utsatta av annan anställd i Vetlanda kommun.

Totalt sett är detta en förbättring från föregående år samt året innan dess men resultatet visar att kränkande särbehandling förekommer i våra verksamheter.

Fått stöd och hjälp

Av de som blivit utsatta har 37,35% fått stöd av eller genom en kollega, 25% av eller genom en chef och 47,6% har inte fått hjälp eller stöd.

Om du har svarat ja på föregående fråga.

Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta?

Namn	Antal	%
Ja, av eller genom kollega	63	37,5
Ja, av eller genom chef	42	25
Ja, av eller genom HR-avdelning	4	2,4
Ja, av eller genom fackförbund	6	3,6
Ja, av eller genom skyddsombud	5	3
Ja, av eller genom Företagshälsovård	6	3,6
Nej, jag har sökt men inte fått någon hjälp	15	8,9
Nej, jag vet inte vem jag skulle vända mig till	8	4,8
Nej, jag har inte sökt hjälp	57	33,9
Total	206	122,6

Likabehandling

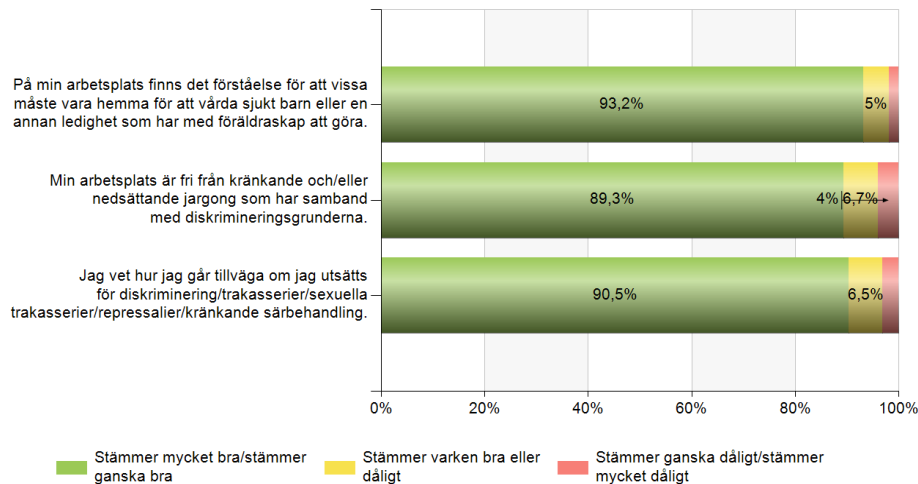
Vetlanda kommun har nolltolerans mot kränkande och nedsättande jargong som har samband med diskrimineringsgrunderna. 4% (4,2%) av medarbetarna svarar att det förekommer på sin arbetsplats. Detta är en förbättring gentemot föregående år men vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

Medarbetarnas kunskap gällande hur de ska gå tillväga om de utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling har förbättrats jämfört med föregående år.

90,5% (89,3%) svarar att de vet hur de går tillväga.

Trots förbättringen visar detta att vi tydligare behöver sprida 'Likabehandlingsplanen' samt planen för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för att bli ännu bättre.

Föräldraskap, jargong och kunskap om jag blir utsatt för diskriminering.

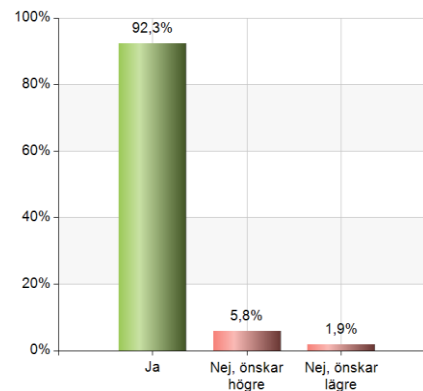


Likabehandling

7,7% (9,7%) av medarbetarna har inte den sysselsättningsgrad som önskas. Av dessa är det fortsatt fler som är 29 år eller yngre och i de flesta fall vill dessa personer ha en högre sysselsättningsgrad.

Det är likt tidigare år främst medarbetare inom Vård- och omsorgsförvaltningen som är missnöjda med sin sysselsättningsgrad. Här är det en högre sysselsättningsgrad som önskas i de flesta fall. Detta är ett viktigt förbättringsområde att aktivt arbeta vidare med, främst utifrån ett bemanningsperspektiv.

I min nuvarande anställning har jag den sysselsättningsgrad som jag önskar.



	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Ja	93,9% (92,7%)	91,4 % (90,3%)	94,7% (89,7%)	100% (100%)	93,4% (96,4%)	98,8% (98,7%)	97,1% (95,2%)	88,3% (83,2%)	100% (87,5%)	92,3% (90,2%)
Nej, önskar högre	4,4 % (5,3%)	6,4% (6%)	2,6% (10,3%)	0% (0%)	0,9% (0,9%)	0% (0%)	0% (2,1%)	10,4% (13,6%)	0% (8,3%)	5,8% (7,2%)
Nej, önskar lägre	1,7% (2%)	2,1% (3,7%)	2,6 (0%)	0% (0%)	5,7% (2,7%)	1,2% (1,3%)	2,9% (2,8%)	1,3% (3,2%)	0% (4,2%)	1,9% (2,5%)

Likabehandling

Arbetskläder/skyddskläder

Av medarbetare som har behov av anpassade arbets- eller skyddskläder svarar 12,8% (14,6%) att de inte har tillgång till det.

Utifrån kön skiljer sig denna fråga;

Kvinnornas andel är 10,2% (11,7%), männens är 7,6% (7,7%) och ickebinäras är 3,8% (0%).

Det innebär att fler kvinnor som har behov av anpassade arbets- eller skyddskläder upplever att de inte har tillgång till det.

Skillnad på förvaltningsnivå;

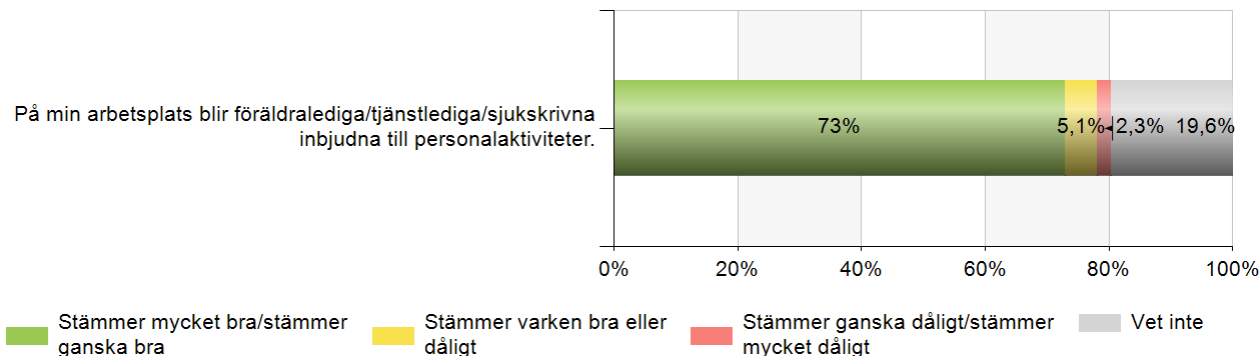
Av de medarbetare som har behov av arbets- eller skyddskläder men saknar detta så sticker Barn- och utbildningsförvaltningen ut med 21,5% (22,8%) som svarar att de inte har tillgång till det.

Av de medarbetare som har behov av färdmedel i sin tjänst svarar 14,2% (13%) inom Barn- och utbildningsförvaltningen och 12,9% (15%) inom Vård- och omsorgsförvaltningen att arbetsgivaren inte tillhandahåller det.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Saknar rätt anpassade arbetskläder/skyddskläder	21,5% (22,8%)	1,4% (3,7%)	7,5% (4%)	0% (0%)	0% (0,9%)	18,3% (2,5%)	1,6% (1,4%)	13,6% (14%)	0% (9%)	12,8% (15%)
Saknar färdmedel som behövs i tjänsten	14,2% (13%)	10,1% (15%)	10,4% (3%)	0% (0%)	2% (0,9%)	6,3% (2,5%)	5,4% (4%)	12,9% (14%)	0% (8,3%)	10,5% (11%)

Likabehandling

På min arbetsplats blir föräldralediga/tjänstlediga/sjukskrivna inbjudna till personalaktiviteter.



Något som sticker ut positivt är att vi i kommunen är bra på att bjuda in föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna kollegor till personalaktiviteter. Detta är en viktig punkt utifrån ett diskriminerings- och likabehandlingsperspektiv.

Resultat de senaste åren har visat en ständig förbättring inom området. År 2018 svarade 59% av medarbetarna positivt på denna fråga, föregående år var det på 71,8% och i år svarar 73% positivt.

Kvalitet

Som medarbetare i Vetlanda kommun bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att arbetet utförs professionellt och med hög kvalitet.

Det totala medelvärdet för området Kvalitet är 4,36 (4,31).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,37 (4,33), männens är 4,31 (4,24) och ickebinäras är 4,36 (4,11).

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Njudung Energi med 4,17.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,60.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,42 (4,37)	4,42 (4,32)	4,40 (4,35)	4,60 (4,57)	4,17 (4,13)	4,48 (4,56)	4,40 (4,31)	4,26 (4,23)	4,33 (3,96)

Kvalitet

Det är glädjande att området Kvalitet har en generellt hög andel positiva svar även i årets undersökning.

Förbättringsförslag tillvaratas

83,4% (83%) av medarbetarna svarar att förbättringsförslag tillvaratas på arbetsplatsen.

För kvinnor är andelen 83,9% (83,4%), för män 81,9% (81,8%) och för ickebinära 73,1% (75%).

Måluppföljning

82% (79,9%) av medarbetarna svarar att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

För kvinnor är andelen 82,4% (80,7%), för män 80,1% (77,1%) och för ickebinära 80,8% (75%).

Bra arbetsgivare

81,8% (81,5%) av medarbetarna svarar att de tycker att Vetlanda kommun/Njudung energi/Witalabostäder är en bra arbetsgivare.

För kvinnor är andelen 80,4% (80,1%), för män 88,3% (86,1%) och för ickebinära 76,9% (75%).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att förbättringsförslag tillvaratas	85,2%	88,9%	86,8%	87,6%	81,1%	85,7%	81%	80,1%	76%
Upplever att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	89,2%	78,5%	76,3%	87,5%	71,7%	90,5%	75,9%	77,2%	76%
Upplever Vetlanda kommun/Njudung energi/Witalabostäder som en bra arbetsgivare	81,3%	91%	81,6%	93,8%	93,4%	92,9%	86,9%	75,2%	76%

Kvalitet

Individuell handlingsplan framåt

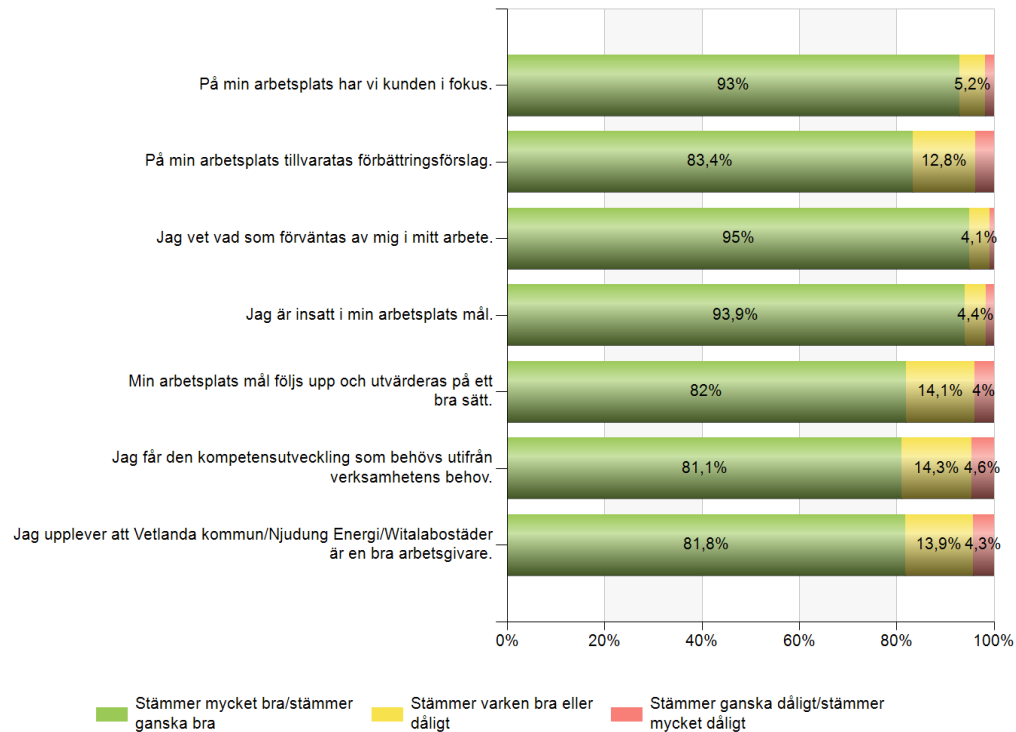
80,5% (77,9%) av medarbetarna upplever att deras individuella handlingsplan planerades vid medarbetarsamtalet. Även om detta är en bra siffra så är det en förbättring från föregående år och här behöver vi fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

6% (7,3%) av medarbetarna svarar att de inte har haft något medarbetarsamtal alls de senaste 12 månaderna.

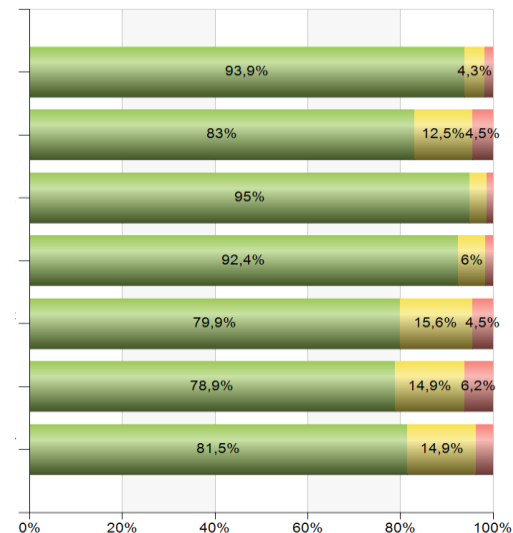
Det är främst medarbetare inom Kultur- och fritidsförvaltningen 10,5% (2,6%), Vård- och omsorgsförvaltningen 10,1% (9,6%) och Tekniska kontoret 8,8% (2,1%) som upplever att de inte haft något medarbetarsamtal alls de senaste 12 månaderna.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	84,3% (76,7%)	84,5% (80,6%)	76,3% (84,6%)	81,2% (82,4%)	68,9% (69,1%)	79,7% (86,1%)	80,3% (81,4%)	77% (77,8%)	80% (83,3%)	80,5% (77,9%)
Stämmer varken bra eller dåligt	8,5% (10,4%)	8,2% (11,6%)	13,2% (12,8%)	18,8% (17,6%)	20,8% (20%)	9,5% (6,3%)	7,3% (10,3%)	8,9% (8,9%)	4% (4,2%)	9,3% (10,4%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	4,8% (4,7%)	3,4% (2,7%)	0% (0%)	0% (0%)	4,7% (9,1%)	4,8% (1,3%)	3,6% (6,2%)	4% (3,7%)	8% (12,5%)	6% (4,4%)
Har inte haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna	2,5% (8,3%)	3,9% (5,1%)	10,5% (2,6%)	0% (0%)	5,6% (1,8%)	6% (6,3%)	8,8% (2,1%)	10,1% (9,6%)	8% (0%)	4,2% (7,3%)

Kvalitet



2024



Ledarskap

Ledarskap innebär att leda och fördela arbetet, samt utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap. Ett ledarskap utövas av människor som vill, kan och får ta ansvar.

Det totala medelvärdet för området Ledarskap är 4,32 (4,29).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,30 (4,29), männens är 4,37 (4,3) och ickebinäras är 4,17 (4,15).

Skillnad på förvaltningsnivå;

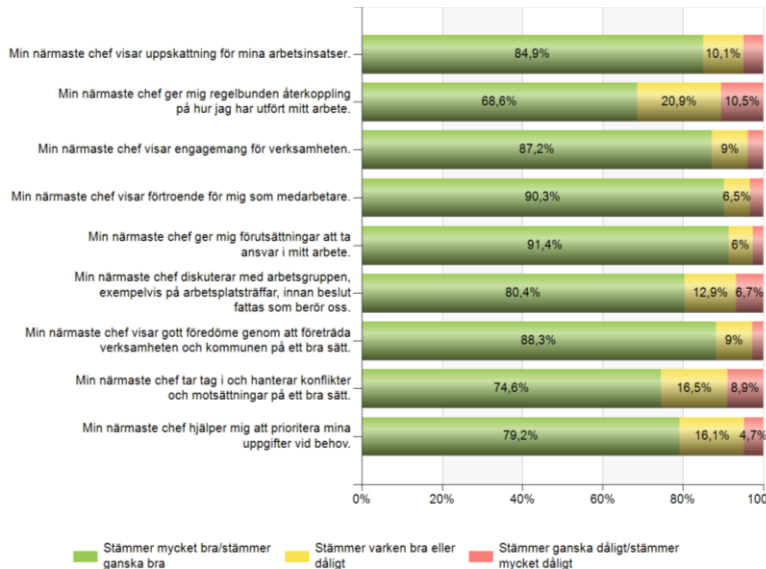
Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Vård- och omsorgsförvaltningen med 4,20.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Kultur- och fritidsförvaltningen med 4,56.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,38 (4,38)	4,33 (4,23)	4,56 (4,46)	4,46 (4,50)	4,40 (4,28)	4,41 (4,52)	4,34 (4,28)	4,20 (4,16)	4,28 (3,93)

Ledarskap

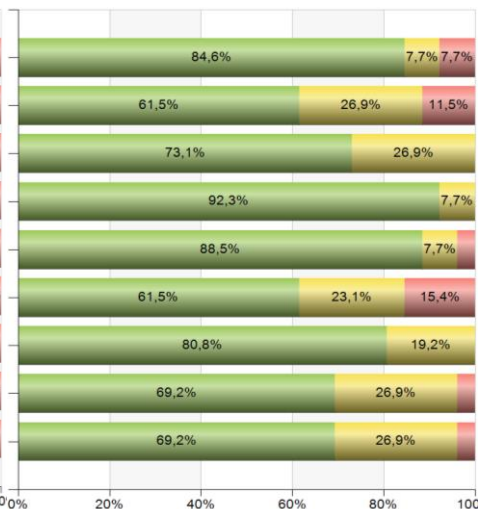
Kvinna



Man



Ickebinär



Ledarskap

Förutsättningar att ta ansvar i arbetet

92% (90,8%) av medarbetarna svarar att deras närmaste chef ger dem förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete. För kvinnor är andelen 91,5% (90,6%), för män 94,1% (91,6%) och för ickebinära 88,4% (100%).

Chefen diskuterar och involverar arbetsgruppen

80,3% (81%) av medarbetarna svarar att deras närmaste chef diskuterar och involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem. För kvinnor är andelen 80,4% (80,9%), för män 81,1% (80,8%) och för ickebinära 61,6% (100%).

Regelbunden återkoppling

10,4% (11,9%) av medarbetarna svarar att de inte får regelbunden återkoppling från sin närmaste chef. För kvinnor är andelen 10,5% (12,1%), för män 9,5% (11,2%) och för ickebinära 11,5% (0%).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att man får förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete	93,4%	92,7%	97,3%	100%	95,3%	95,3%	92,7%	88,4%	92%
Upplever att chefen diskuterar och involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem	82,5%	79%	86,9%	93,7%	84,9%	85,7%	81%	76,8%	64%
Upplever att de inte får regelbunden återkoppling	8,7%	9,9%	0%	6,2%	11,3%	9,5%	13,1%	12,4%	8%

Ledarskap

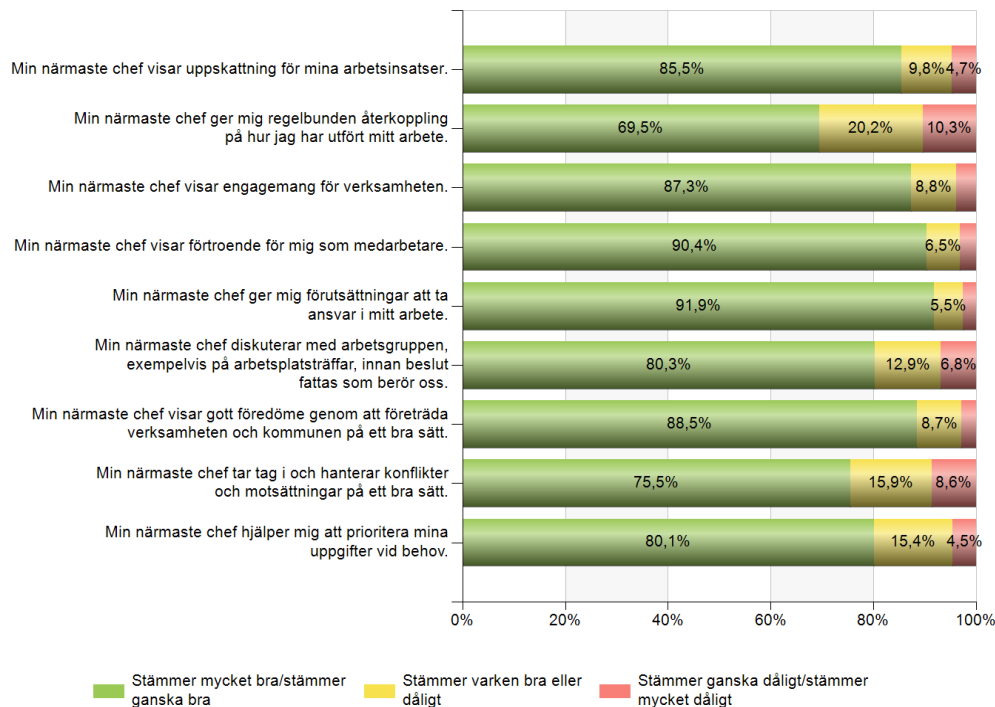
Konflikthantering

75,5% (73,8%) av medarbetarna upplever att deras närmaste chef tar tag i och hanterar konflikter och motsättningar på ett bra sätt. Även om detta är en bra siffra och en förbättring från föregående år så behöver vi fortsatt arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.

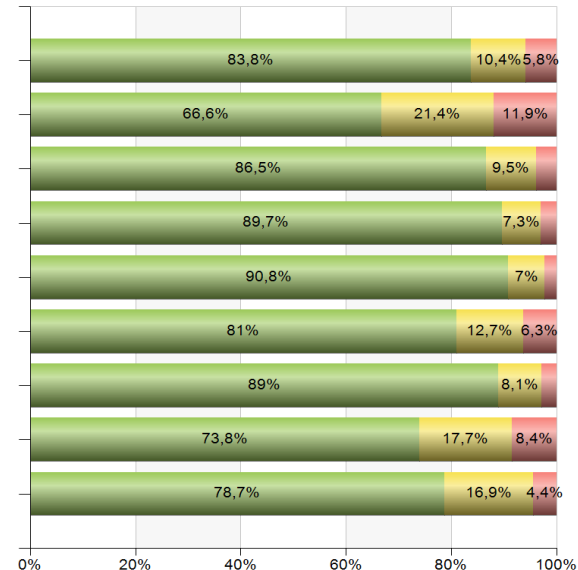
Det är främst medarbetare inom Tekniska kontoret 13,1% (13,1%), Socialförvaltningen 11,9% (3,8) och Vård- och omsorgsförvaltningen 11,8% (11,1%) som upplever att deras närmaste chef inte tar tag i och hanterar konflikter och motsättningar på ett bra sätt.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	80% (78,3%)	75,1% (72,7%)	86,8% (79,5%)	75% (82,4%)	71,7% (66,4%)	77,4% (77,2%)	77,4% (72,4%)	69,9% (78,7%)	76% (58,3%)	75,5% (73,8%)
Stämmer varken bra eller dåligt	13,3% (15,6%)	19,7% (19%)	13,2% (17,9%)	25% (17,6%)	21,7% (20,9%)	10,7% (19%)	9,5% (14,5%)	18,3% (20,2%)	24% (29,2%)	15,9% (17,7%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	6,8% (6,1%)	5,2% (8,3%)	0% (2,6%)	0% (0%)	6,6% (12,7%)	11,9% (3,8%)	13,1% (13,1%)	11,8% (11,1%)	0% (12,5%)	8,6% (8,4%)

Ledarskap



2024



Medarbetarskap

Med medarbetarskap menas hur medarbetaren upplever sin relation till arbetsplatsen, sina arbetsuppgifter, sin chef och sina arbetskamrater. Medarbetarskap är det område som har högst medelvärde och som också har haft det de senaste åren.

Det totala medelvärdet för området Medarbetarskap är 4,41 (4,40).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,42 (4,41), männens är 4,42 (4,38) och ickebinäras är 4,25 (3,97).

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 4,18.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Kommunledningsförvaltningen med 4,50.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,45 (4,46)	4,50 (4,48)	4,46 (4,29)	4,49 (4,39)	4,44 (4,35)	4,42 (4,47)	4,38 (4,36)	4,36 (4,32)	4,18 (3,81)

Medarbetarskap

Meningsfullt arbete

95,1% (93,8%) av medarbetarna svarar att deras arbete känns meningsfullt.

För kvinnor är andelen 94,9% (94,2%), för män 95,8% (93%) och för ickebinära 92,3% (75%).

Möjlighet till samarbete

93,7% (93,2%) av medarbetarna svarar att de har möjlighet till samarbete och kontakt med arbetskamrater.

För kvinnor är andelen 93,5% (93,4%), för män 94,9% (92,5%) och för ickebinära 92,3% (100%).

Personlig utveckling

88,2% (87,6%) av medarbetarna svarar att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete.

För kvinnor är andelen 88,1% (88,5%), för män 88,7% (84,6%) och för ickebinära 84,6% (100%).

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att man har ett meningsfullt arbete	96,2%	96,1%	100%	93,7%	97,2%	96,4%	91,2%	93,6%	92%
Upplever att man har möjlighet till samarbete och kontakt med arbetskamrater	93,9%	95,3%	97,4%	100%	98,1%	95,3%	92,7%	92,3%	88%
Upplever att man lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete	90,8%	91,4%	78,9%	93,7%	93,4%	91,6%	84,6%	84,2%	84%

Medarbetarskap

Ser fram emot att gå till arbetet

Det är roligt att se att området Medarbetarskap har en väldigt hög andel positiva svar i årets undersökning. Trots det ser vi, likt föregående år, en liten försämring bland svaren på frågan om man som medarbetare ser fram emot att gå till arbetet, och trots att vi ändå har en relativt hög siffra i frågan så behöver vi fortsatt arbeta kontinuerligt för ett ännu bättre resultat.

84,6% (85,2%) av medarbetarna ser fram emot att gå till arbetet.

För kvinnor är andelen 84,7% (85,4%), för män 84,6% (85,1%) och för ickebinära 76,9% (66,7%).

Det är främst medarbetare inom Njudung energi 6,6% (8,2%), Vård- och omsorgsförvaltningen 6,6% (5,7%) och Witalabostäder 8% (12,5%) som upplever att de inte ser fram emot att gå till arbetet.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	86,3% (88,6)	90,6% (88%)	89,5% (82,1%)	93,8% (94,1%)	86,8% (80%)	78,5% (91,1%)	86,9% (86,2%)	80,4% (80%)	72% (66,7%)	84,6% (85,2%)
Stämmer varken bra eller dåligt	10,5% (8%)	6,9% (8,8%)	7,9% (15,4%)	6,2% (5,9%)	6,6% (11,8%)	15,5% (6,3%)	8% (9%)	13% (14,3%)	20% (20,8%)	10,8% (10,3%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	3,2% (3,4%)	2,5% (3,2%)	2,6% (2,5%)	0% (0%)	6,6% (8,2%)	6% (2,6%)	5,1% (4,8%)	6,6% (5,7%)	8% (12,5%)	4,6% (4,5%)

Medarbetarskap

Att se fram emot att gå till arbetet och trivas på sin arbetsplats visar sig ha en stor inverkan på svaren i medarbetarundersökningen. De som ser fram emot att gå till arbetet svarar generellt betydligt mer positivt än de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap-Hälsa

78,3% (74,5%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de har ork kvar att göra andra saker efter arbetspassets slut jämfört med endast 12,5% (19,2%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap-Likabehandling

93,4% (92%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de har den sysselsättningsgrad de önskar jämfört med 75% (73,1%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

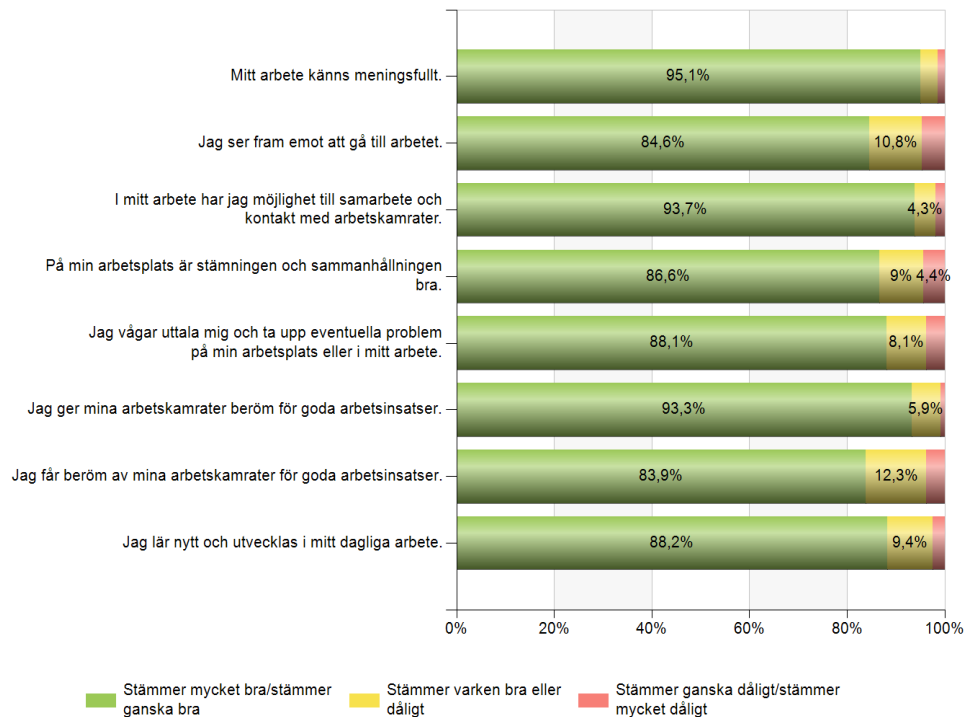
Medarbetarskap-Kvalitet

93,3% (93,9%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de upplever att förbättringsförslag tillvaratas jämfört med 25% (34,6%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

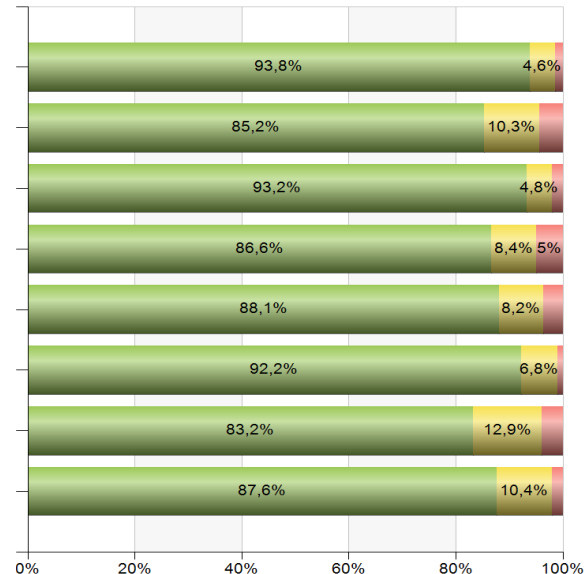
Medarbetarskap-Ledarskap

87,6% (87,1%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att deras närmaste chef tar tag i och hanterar konflikter och motsättningar på ett bra sätt jämfört med 16,7% (26,9%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap



2024



Arbetet framåt

Medarbetarundersökningen ger indikationer på medarbetarens upplevelser den dagen de svarade på enkäten. Det viktiga arbetet sker när chef och medarbetare har en dialog kring svaren, vad svaren står för och tillsammans lyfter fram styrkor och gör prioriteringar av förbättringsområden. Inför arbetsgruppens analys och prioriteringar behöver chef fundera på eventuella organisationsförändringar och var i grupprocessen gruppen befinner sig etc. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet!

På Kom In finns ett stödmaterial som kan användas vid återkoppling och processen med att lyfta fram styrkor och göra en prioritering av förbättringsområden. Det är obligatoriskt att varje chef tar fram en aktuell handlingsplan för förbättringsarbetet och tar fram arbetsmiljömål. Kom ihåg att även lyfta det ni är duktiga på!

Tack för er medverkan, tillsammans gör vi kommunen bättre!

