

Medarbetarundersökning 2024



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.....	36
Arbetet framåt.....	41

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: 85,7% (84,8%) vilket är en liten ökning mot föregående år.

Trivselindex 4,28 (4,25) på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Trivselindex är det totala medelvärdet.

81,5% (79,6%) 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, vilket är ett gott kvitto på alla medarbetarbetares engagemang. **Hälsa** är det enda området som ligger under trivselindex och är därav vårt tydligaste förbättringsområde, vilket det också varit de senaste åren.

- 26,9% (26,9%) av medarbetarna svarar att de upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden. Här måste vi fortsatt arbeta kontinuerligt för förändrat och bättre resultat.
- 8,6% (8,5%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna har utsatts för kränkande särbehandling i arbetet. Detta är en försämring från föregående år och året innan så vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.
- 85,2% (85,8%) 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 18 september till 8 oktober 2024, via enkätverktyget EsMaker.

Enkäten är utskickad via e-post till 2618 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 85,7%. Detta är en ökning jämfört med föregående års medarbetarundersökning då det var 84,8%.

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.

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 4,28 på en femgradig skala, där fem är det högsta och mest positiva värdet. Detta är en förbättring mot föregående år, då trivselindex var 4,25. 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 4,26 (4,23), män 4,32 (4,32), ickebinär 4,12.

4,28



 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

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

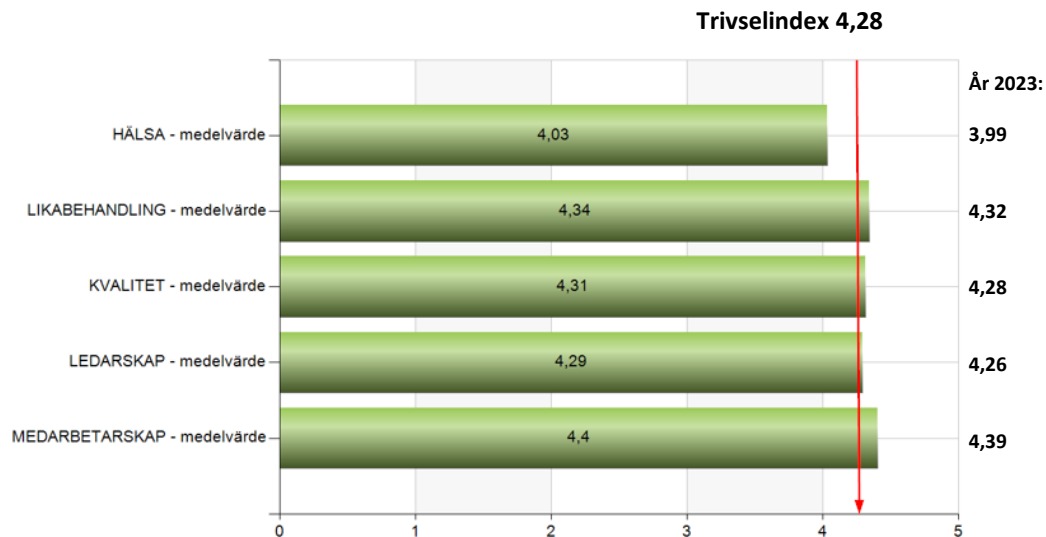
Rapporten är indelad efter dessa områden och svaren redovisas samlade i en matris per område. Dessa matriser har svarsalternativ "Stämmer mycket bra/ganska bra, stämmer varken bra eller dåligt, stämmer ganska dåligt/mycket dåligt". De frågor som har svarsalternativ som inte stämmer med matrisen (exempelvis "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 sex 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.



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.

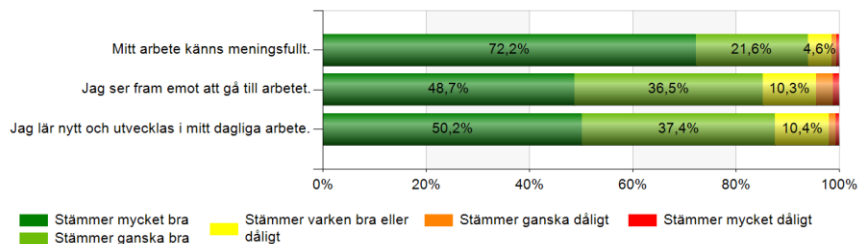
Tabellen visar index för de kommuner som rapporterat in sina värden fram till och med 2024-11-14, samt Vetlanda kommuns värden. Vetlanda kommuns index ligger väldigt högt i jämförelse med hela Sverige vilket det har gjort de senaste åren.

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Motivation	Alla kommuner	80	79	79	80	80	80	79	80
	Vetlanda	80	84	84	85	86	86	85	86
Ledarskap	Alla kommuner	78	78	78	79	79	79	79	80
	Vetlanda	80	83	84	85	87	87	87	87
Styrning	Alla kommuner	79	79	78	79	79	80	80	80
	Vetlanda	79	82	83	84	84	85	85	85
HME	Alla kommuner	80	79	79	79	80	74	77	78
	Vetlanda	80	83	83	85	85	86	86	86

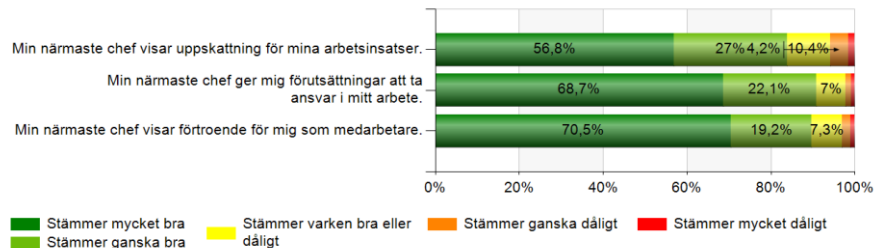
Hållbart medarbetarengagemang – HME

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

HME- Motivation

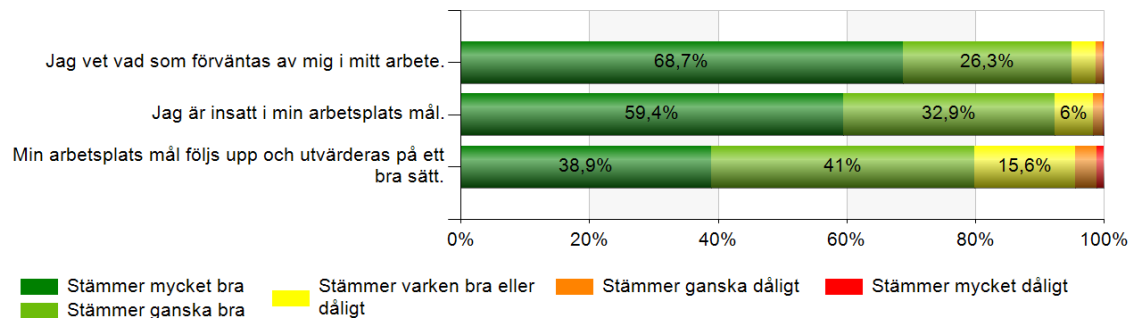


HME- Ledarskap



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
Motivation	86	84	86
Ledarskap	87	87	87
Styrning	86	84	85
HME	86	85	86

Arbetat aktivt med resultatet

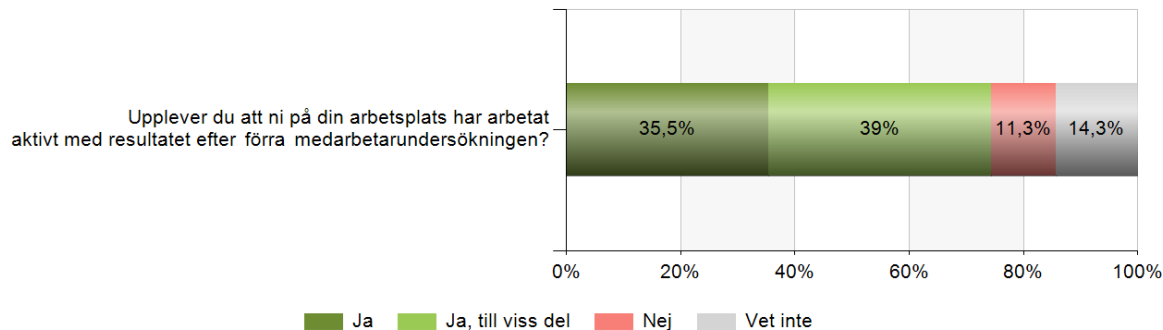
Det här är en bakgrundsfråga vars resultat har haft en tydlig koppling till trivselindex och andel positiva svar i de flesta frågor och områden.

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 trivselindex som det har gjort tidigare år. Här kan vi förbättra oss för att höja vårt trivselindex ytterligare.

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

	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej
Trivselindex	4,56 (4,53)	4,22 (4,23)	3,77 (3,77)	4,12 (4,12)

För sex år sedan var det 59% som svarade positivt på frågan och i år är det 74,5% (72,1%).



Arbetat aktivt med resultatet

Inom Hälsa svarar 69,2% (68%) 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 endast 32% (39,5%) gett ett positivt svar vilket dessutom är en minskning från föregående år.

Inom Likabehandling svarar 82,9% (80,2%) av de som arbetat aktivt med resultatet att föräldralediga/tjänstlediga/sjukskrivna blir inbjudna till personalaktiviteter. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 58,5% (56,6%) gett ett positivt svar.

Inom Kvalitet svarar 95,2% (94,8%) av de som arbetat aktivt med resultatet att förbättringsförslag tillvaratas på arbetsplatsen. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har endast 55,7% (53,8%) gett ett positivt svar.

Inom Ledarskap svarar 87% (87,1%) 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 31,7% (33,5%) gett ett positivt svar vilket dessutom är en minskning från föregående år.

Inom Medarbetarskap svarar 94,5% (93,6%) av de som arbetat aktivt med resultatet att stämningen och sammanhållningen är bra på arbetsplatsen. Bland de som inte arbetat aktivt med resultatet har 65,2% (68,5%) gett ett positivt svar vilket dessutom är en minskning från föregående år.

Arbetat aktivt med resultatet

Skillnad på förvaltningsnivå;

Socialförvaltningen har högst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där 88,6% har svarat positivt.

Njudung energi har lägst andel medarbetare som upplever att de har arbetat aktivt med resultatet från föregående medarbetarundersökning, där endast 60,9% har svarat positivt.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Har arbetat aktivt med resultatet	78,6% (81,5%)	75,9% (72,7%)	69,2% (53,7%)	82,3% (88,9%)	60,9% (65,8%)	88,6% (81,3%)	77,9% (63,9%)	67,8% (60,7%)	70,9% (78,3%)

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 4,03 (3,99) och detta område är det vars medelvärde har ökat mest sedan föregående år.

Kvinnornas medelvärde i detta område är 3,98 (3,94), männens är 4,21 (4,16) och ickebinäras är 4,00.

Inom området Hälsa kan vi likt föregående år se att kvinnor ger fler negativa svar än män i ett flertal av frågorna och i årets undersökning stämmer detta in även på ickebinära. Detta är viktigt att belysa och fortsätta att arbeta med, utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningarna med lägst trivselseindex i detta område är Vård- och omsorgsförvaltningen och Witalabostäder med 3,82.

Förvaltningen med högst trivselseindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,54.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselseindex	4,04 (3,97)	4,22 (4,23)	4,12 (4,03)	4,54 (4,46)	4,26 (4,26)	4,25 (4,07)	4,32 (4,25)	3,82 (3,82)	3,82 (4,11)

Hälsa

14,4% (14,8%) av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid. För kvinnor är andelen 16,2% (16,1%) och för män 8,4% (10,2%) och för ickebinära 0%.

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

Skillnad på förvaltningsnivå;

Barn- och utbildningsförvaltningen sticker ut där 17,3% av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid.

Socialförvaltningen har minskat sin procent från 21,3% till 8,9% i samma fråga och Miljö- och byggförvaltningen sticker ut där 0% av medarbetarna upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin normala arbetstid.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Hinner inte med sina arbetsuppgifter inom normala arbetstid	17,3% (19%)	11,1% (8,1%)	12,8% (12,2%)	0% (5,6%)	8,2% (7,9%)	8,9% (21,3%)	9% (7,6%)	14,9% (13,5%)	8,3% (8,7%)

Hälsa

Arbetsrelaterad stress

26,9% (26,9%) av medarbetarna svarar att de har upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden.
För kvinnor är andelen 28% (28,6%), för män 22,9% (20,9%) och för ickebinära 25%.

Återhämtning

13% (12,4%) av medarbetarna svarar att de inte har möjlighet till återhämtning under arbetspasset genom raster och pauser. Detta är en försämring från föregående år.
För kvinnor är andelen 14,8% (13,6%), för män 6,5% (7,8%) och för ickebinära 33,3%.

Ork efter arbetspassets slut

20,6% (22,5%) av medarbetarna svarar att de inte har ork kvar att göra andra saker efter arbetspassets slut.
Detta är en förbättring från föregående år.
För kvinnor är andelen 23,9% (25%), för män 8,9% (13,5%) och för ickebinära 33,3%.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Har upplevt arbetsrelaterad stress den senaste tiden	27,6%	18,5%	28,2%	5,9%	21,8%	26,6%	17,9%	31,1%	50%
Har inte möjlighet till återhämtning under arbetspasset	15,1%	6%	5,1%	0%	5,5%	6,3%	2,1%	17,4%	16,7%
Har inte ork kvar efter arbetspassets slut	20,7%	14,8%	25,6%	0%	6,4%	21,5%	6,9%	27,1%	41,7%

Hälsa

Utsatt för våld eller hot

7,5% (6,6%) av medarbetarna svarar att de har blivit utsatta för våld eller hot i arbetet under de senaste 12 månaderna. Detta är en försämring från föregående år, och vi behöver fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

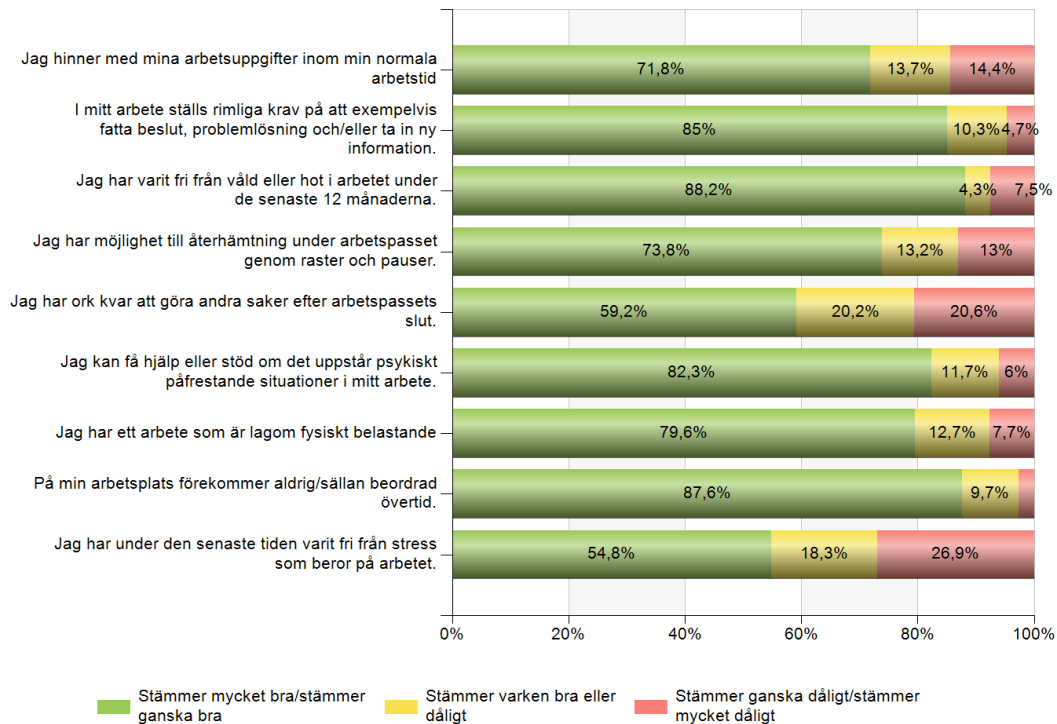
För kvinnor är andelen 8,2% (7,2%), för män 5,1% (4,6%) och för ickebinära 0%.

Hjälp eller stöd vid psykiskt påfrestande situationer

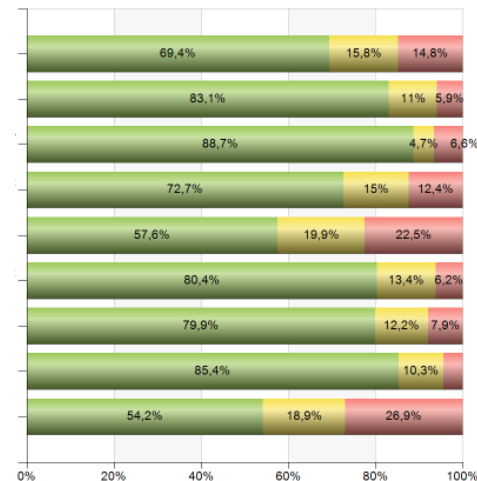
6% (6,2%) av medarbetarna svarar att de inte får hjälp eller stöd om det uppstår psykiskt påfrestande situationer i arbetet. Detta är en förbättring från föregående år.

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

Hälsa



2023



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 4,34 (4,32).

Kvinnornas medelvärdet i detta område är 4,3 (4,27), männens är 4,47 (4,46) och ickebinäras är 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 4,86.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,24 (4,21)	4,35 (4,32)	4,28 (4,28)	4,86 (4,76)	4,65 (4,61)	4,38 (4,39)	4,65 (4,6)	4,33 (4,32)	4,5 (4,57)

Likabehandling

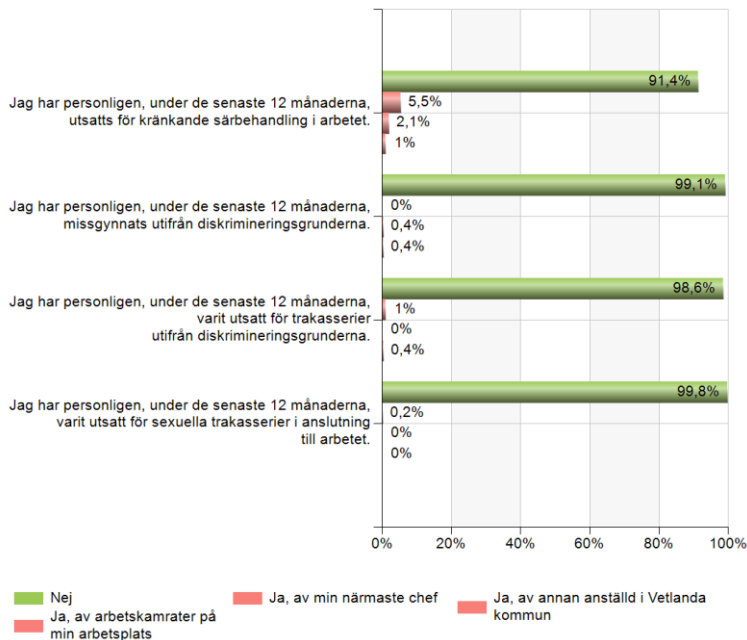
Kränkande särbehandling

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

8,6% (8,5%) av medarbetarna svarar att de personligen, under de senaste 12 månaderna, utsatts för **kränkande särbehandling** i arbetet.

Av dessa svarar:

- 5,5% (5,6%) att de har blivit utsatta av arbetskamrater på sin arbetsplats
- 2,1% (2,2%) att de har blivit utsatta av närmsta chef
- 1% (0,7%) att de har blivit utsatta av annan anställd i Vetlanda kommun.

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

Fått stöd och hjälp

Av de som blivit utsatta har 33,3% fått stöd av eller genom en kollega, 31,2% av eller genom en chef och 50% 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	64	33,3
Ja, av eller genom chef	60	31,2
Ja, av eller genom HR-avdelning	10	5,2
Ja, av eller genom fackförbund	7	3,6
Ja, av eller genom skyddsombud	8	4,2
Ja, av eller genom Företagshälsovård	10	5,2
Nej, jag har sökt men inte fått någon hjälp	13	6,8
Nej, jag vet inte vem jag skulle vända mig till	12	6,2
Nej, jag har inte sökt hjälp	71	37
Total	255	132,8

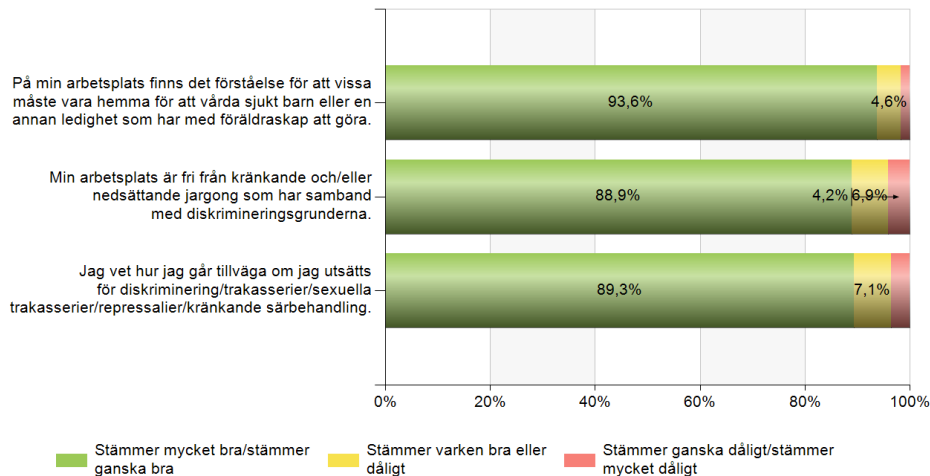
Likabehandling

Vetlanda kommun har nolltolerans mot kränkande och nedsättande jargong som har samband med diskrimineringsgrunderna. 4,2% (3,9%) av medarbetarna svarar att det förekommer på sin arbetsplats. Detta är en försämring gentemot föregående år och 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. 89,3% (88,9%) svarar att de vet hur de går tillväga.

Detta visar att vi tydligare behöver sprida 'Likabehandlingsplanen' samt planen för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

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

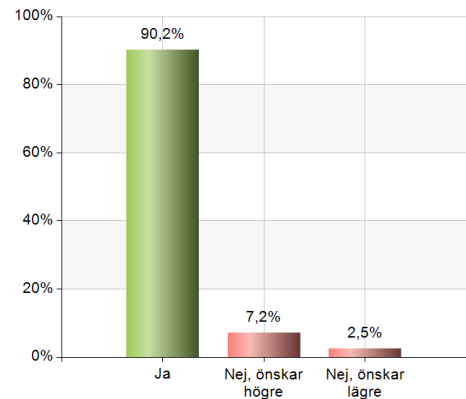


Likabehandling

9,7% (10,8%) av medarbetarna har inte den sysselsättningsgrad som önskas. Av dessa är det 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	92,7% (93,2%)	90,3 % (89%)	89,7% (82,9%)	100% (94,4%)	96,4% (92,1%)	98,7% (94,7%)	95,2% (94,4%)	83,2% (81,4%)	87,5% (91,3%)	90,2% (89,2%)
Nej, önskar högre	5,3 % (3,9%)	6% (10,5%)	10,3% (14,6%)	0% (0%)	0,9% (1,8%)	0% (1,3%)	2,1% (2,1%)	13,6% (15,4%)	8,3% (4,3%)	7,2% (7,8%)
Nej, önskar lägre	2% (2,9%)	3,7% (0,5%)	0% (2,4%)	0% (5,6%)	2,7% (6,1%)	1,3% (4%)	2,8% (3,5%)	3,2% (3,1%)	4,2% (4,3%)	2,5% (3%)

Likabehandling

Arbetskläder/skyddskläder

Av medarbetare som har behov av anpassade arbets- eller skyddskläder svarar 15% (15%) att de inte har tillgång till det.

Utifrån kön skiljer sig denna fråga;

Kvinnornas andel är 11,7% (12,2%), männens är 7,7% (6,4%) och ickebinäras är 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;

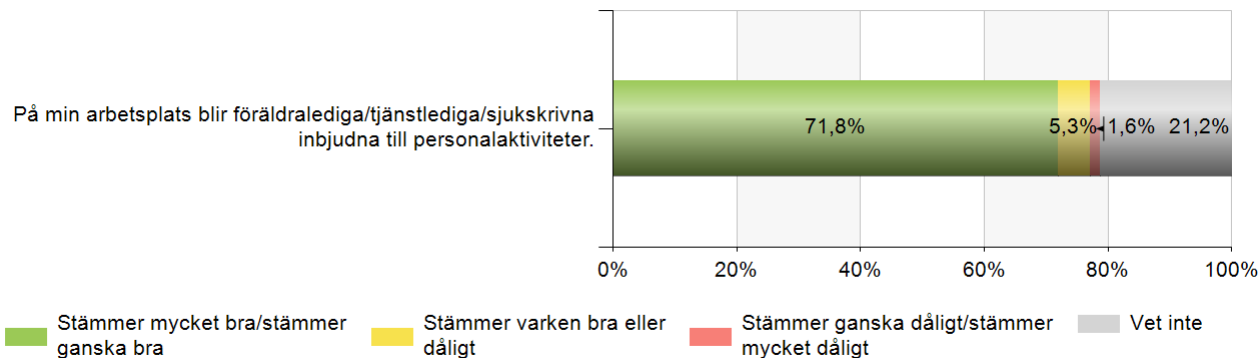
Av de medarbetare som har behov av arbets- eller skyddskläder men saknar detta så sticker Barn- och utbildningsförvaltningen ut med 23% (27%) som svarar att de inte har tillgång till det. Även Vård- och omsorgsförvaltningen 14% (11%) har ett behov som inte uppfylls.

Av de medarbetare som har behov av färdmedel i sin tjänst svarar 13% (17%) inom Barn- och utbildningsförvaltningen, 15% (16%) inom Kommunledningsförvaltningen, 14% (12%) inom Vård- och omsorgsförvaltningen och 8,3% (0%) inom Witalabostäder att arbetsgivaren inte tillhandahåller det.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Saknar rätt anpassade arbetskläder/skyddskläder	23% (27%)	3,7% (5%)	4% (10%)	0% (0%)	0,9% (1%)	2,5% (13%)	1,4% (1%)	14% (11%)	9% (10%)	15% (15%)
Saknar färdmedel som behövs i tjänsten	13% (17%)	15% (16%)	3% (7%)	0% (0%)	0,9% (4%)	2,5% (7%)	4% (6%)	14% (12%)	8,3% (0%)	11% (12%)

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 och i år svarar 71,8% 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 4,31 (4,28).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,33 (4,29), männens är 4,24 (4,26) och ickebinäras är 4,11.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 3,96.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Miljö- och byggförvaltningen med 4,57.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,37 (4,36)	4,32 (4,35)	4,35 (4,17)	4,57 (4,56)	4,13 (4,13)	4,56 (4,37)	4,31 (4,22)	4,23 (4,17)	3,96 (4,43)

Kvalitet

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

Förbättringsförslag tillvaratas

83% (80,9%) av medarbetarna svarar att förbättringsförslag tillvaratas på arbetsplatsen.

För kvinnor är andelen 83,4% (81,1%), för män 81,8% (80,3%) och för ickebinära 75%.

Måluppföljning

79,9% (76,9%) av medarbetarna svarar att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

För kvinnor är andelen 80,7% (77,7%), för män 77,1% (74,1%) och för ickebinära 75%.

Bra arbetsgivare

81,5% (79,6%) av medarbetarna svarar att de tycker att Vetlanda kommun/Njudung energi/Witalabostäder är en bra arbetsgivare.

För kvinnor är andelen 80,1% (77,7%), för män 86,1% (86,5%) och för ickebinära 75%.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att förbättringsförslag tillvaratas	85,7%	85,6%	94,9%	94,1%	78,2%	86,1%	77,9%	79,4%	66,7%
Upplever att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	87,6%	89,8%	64,1%	88,2%	64,5%	91,1%	71,7%	74,7%	62,5%
Upplever Vetlanda kommun/Njudung energi/Witalabostäder som en bra arbetsgivare	83,6%	89,8%	74,4%	100%	87,3%	92,4%	87,6%	72,3%	66,7%

Kvalitet

Individuell handlingsplan framåt

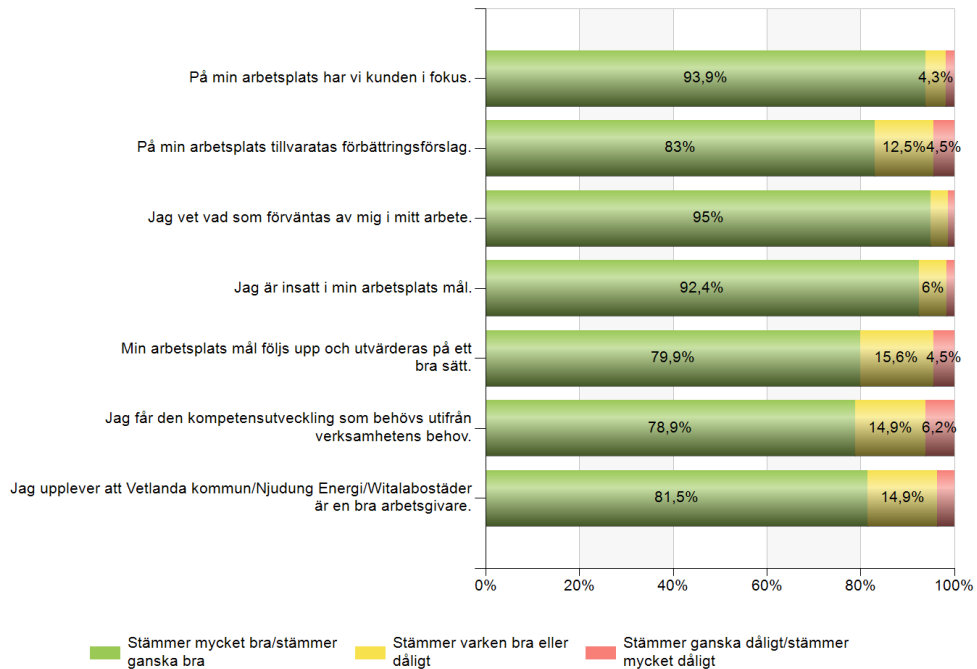
77,9% (80,1%) av medarbetarna upplever att deras individuella handlingsplan planerades vid medarbetarsamtalet. Även om detta är en bra siffra så är det en försämring från föregående år och här behöver vi fortsatt arbeta kontinuerligt för ett bättre resultat.

7,3% (6,4%) av medarbetarna svarar att de inte har haft något medarbetarsamtal alls de senaste 12 månaderna.

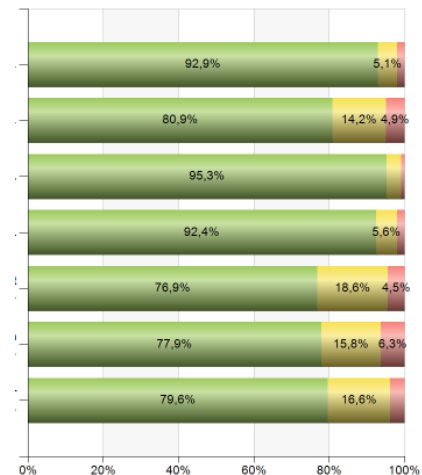
Det är främst medarbetare inom Barn- och utbildningsförvaltningen 8,3% (3,1%), Socialförvaltningen 6,3% (8%) och Vård- och omsorgsförvaltningen 9,6% (10,9%) som upplever att de inte haft något medarbetarsamtal alls de senaste 12 månaderna.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	76,7% (84,3%)	80,6% (84,2%)	84,6% (73,2%)	82,4% (94,4%)	69,1% (67,5%)	86,1% (82,7%)	81,4% (79,9%)	77,8% (74,4%)	83,3% (91,3%)	77,9% (80,1%)
Stämmer varken bra eller dåligt	10,4% (8,7%)	11,6% (7,2%)	12,8% (14,6%)	17,6% (5,6%)	20% (16,7%)	6,3% (2,6%)	10,3% (9,7%)	8,9% (10,2%)	4,2% (0%)	10,4% (9,3%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	4,7% (4%)	2,7% (3,3%)	0% (7,3%)	0% (0%)	9,1% (5,3%)	1,3% (6,7%)	6,2% (4,9%)	3,7% (4,5%)	12,5% (4,3%)	4,4% (4,3%)
Har inte haft medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna	8,3% (3,1%)	5,1% (5,3%)	2,6% (4,9%)	0% (0%)	1,8% (10,5%)	6,3% (8%)	2,1% (5,5%)	9,6% (10,9%)	0% (4,3%)	7,3% (6,4%)

Kvalitet



2023



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 4,29 (4,26).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,29 (4,24), männens är 4,3 (4,33) och ickebinäras är 4,15.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 3,93.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Socialförvaltningen med 4,52.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,38 (4,31)	4,23 (4,27)	4,46 (4,19)	4,5 (4,51)	4,28 (4,24)	4,52 (4,33)	4,28 (4,25)	4,16 (4,17)	3,93 (4,55)

Ledarskap

Förutsättningar att ta ansvar i arbetet

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

Chefen diskuterar och involverar arbetsgruppen

81% (78,6%) av medarbetarna svarar att deras närmaste chef diskuterar och involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem. För kvinnor är andelen 80,9% (77,8%), för män 80,8% (81,7%) och för ickebinära 100%.

Regelbunden återkoppling

11,9% (11,7%) av medarbetarna svarar att de inte får regelbunden återkoppling från sin närmaste chef. För kvinnor är andelen 12,1% (12,3%), för män 11,2% (9,6%) och för ickebinära 0%.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att man får förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete	93,3%	90,3%	97,4%	100%	89,1%	96,2%	91,7%	86,7%	75%
Upplever att chefen diskuterar och involverar arbetsgruppen innan beslut fattas som berör dem	83,1%	81,5%	92,3%	100%	83,6%	89,9%	79,3%	76,4%	50%
Upplever att de inte får regelbunden återkoppling	10,5%	12,5%	7,7%	5,9%	11,8%	10,1%	11,7%	14,5%	16,7%

Ledarskap

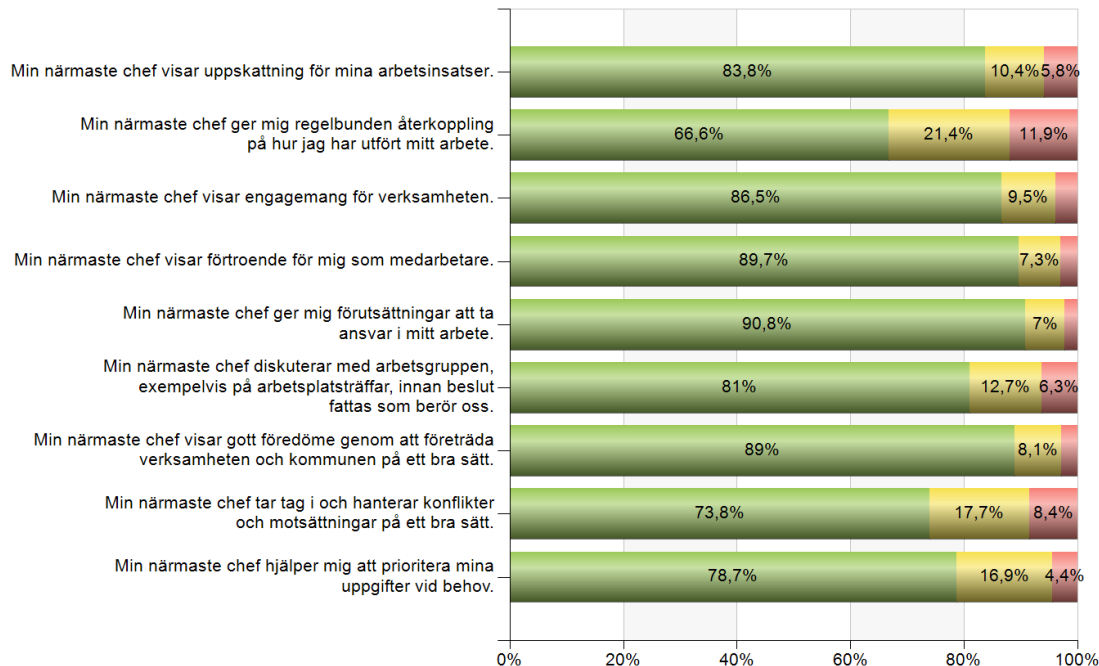
Konflikthantering

73,8% (72,8%) 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 Njudung energi 12,7% (7,9%), Tekniska kontoret 13,1% (9,7%) och Witalabostäder 12,5% (0%) som upplever att deras närmaste chef inte tar tag i och hanterar konflikter och motsättningar på ett bra sätt.

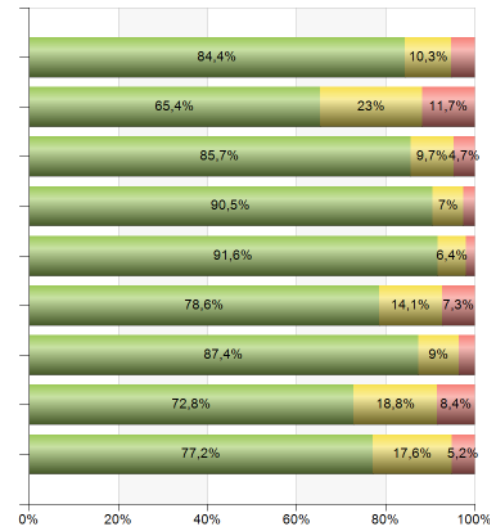
	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB	Total
Stämmer mycket/ganska bra	78,3% (76,3%)	72,7% (74,6%)	79,5% (53,7%)	82,4% (61,1%)	66,4% (64,9%)	77,2% (66,7%)	72,4% (71,5%)	68,7% (70,5%)	58,3% (87%)	73,8% (72,8%)
Stämmer varken bra eller dåligt	15,6% (15,8%)	19% (20,1%)	17,9% (24,4%)	17,6% (38,9%)	20,9% (27,2%)	19% (25,3%)	14,5% (18,8%)	20,2% (19,8%)	29,2% (13%)	17,7% (18,8%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	6,1% (7,9%)	8,3% (5,3%)	2,6% (22%)	0% (0%)	12,7% (7,9%)	3,8% (8%)	13,1% (9,7%)	11,1% (9,7%)	12,5% (0%)	8,4% (8,4%)

Ledarskap



■ Stämmer mycket bra/stämmer ganska bra
 ■ Stämmer varken bra eller dåligt
 ■ Stämmer ganska dåligt/stämmer mycket dåligt

2023



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 4,4 (4,39).

Kvinnornas medelvärde i detta område är 4,41 (4,39), männens är 4,38 (4,39) och ickebinäras är 3,97.

Skillnad på förvaltningsnivå;

Förvaltningen med lägst trivselindex i detta område är Witalabostäder med 3,81.

Förvaltningen med högst trivselindex i detta område är Kommunledningsförvaltningen med 4,48.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Trivselindex	4,46 (4,43)	4,48 (4,52)	4,29 (4,27)	4,39 (4,43)	4,35 (4,35)	4,47 (4,38)	4,36 (4,34)	4,32 (4,32)	3,81 (4,17)

Medarbetarskap

Meningsfullt arbete

93,8% (94%) av medarbetarna svarar att deras arbete känns meningsfullt.

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

Möjlighet till samarbete

93,2% (93,9%) av medarbetarna svarar att de har möjlighet till samarbete och kontakt med arbetskamrater.

För kvinnor är andelen 93,4% (93,5%), för män 92,5% (95,2%) och för ickebinära 100%.

Personlig utveckling

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

För kvinnor är andelen 88,5% (87,1%), för män 84,6% (86,5%) och för ickebinära 100%.

	BU	KLF	KoF	MoB	Nj E	SO	TK	VO	WB
Upplever att man har ett meningsfullt arbete	95,9%	94%	94,9%	88,2%	91,8%	97,5%	91%	92,1%	75%
Upplever att man har möjlighet till samarbete och kontakt med arbetskamrater	94,1%	95,8%	89,7%	100%	93,6%	97,5%	93,1%	90,9%	79,2%
Upplever att man lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete	91,3%	89,8%	76,9%	94,1%	88,2%	87,3%	86,2%	82,6%	75%

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 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.

85,2% (85,8%) av medarbetarna ser fram emot att gå till arbetet.

För kvinnor är andelen 85,4% (86,1%), för män 85,1% (84,9%) och för ickebinära 66,7%.

Det är främst medarbetare inom Njudung energi 8,2% (6,1%), Vård- och omsorgsförvaltningen 5,7% (6,1%) och Witalabostäder 12,5% (13%) 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	88,6% (87,8%)	88% (89%)	82,1% (87,8%)	94,1% (88,9%)	80% (81,6%)	91,1% (84%)	86,2% (90,3%)	80% (82,3%)	66,7% (69,6%)	85,2% (85,8%)
Stämmer varken bra eller dåligt	8% (9,1%)	8,8% (9,6%)	15,4% (7,3%)	5,9% (11,1%)	11,8% (12,3%)	6,3% (12%)	9% (6,9%)	14,3% (11,5%)	20,8% (17,4%)	10,3% (10,1%)
Stämmer ganska/mycket dåligt	3,4% (3,1%)	3,2% (1,4%)	2,5% (4,9%)	0% (0%)	8,2% (6,1%)	2,6% (4%)	4,8% (2,8%)	5,7% (6,1%)	12,5% (13%)	4,5% (4,1%)

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 mer positivt än de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap-Hälsa

74,5% (72,8%) 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 19,2% (5,9%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap-Likabehandling

91% (91,5%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de har den sysselsättningsgrad de önskar jämfört med 73,1% (64,7%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

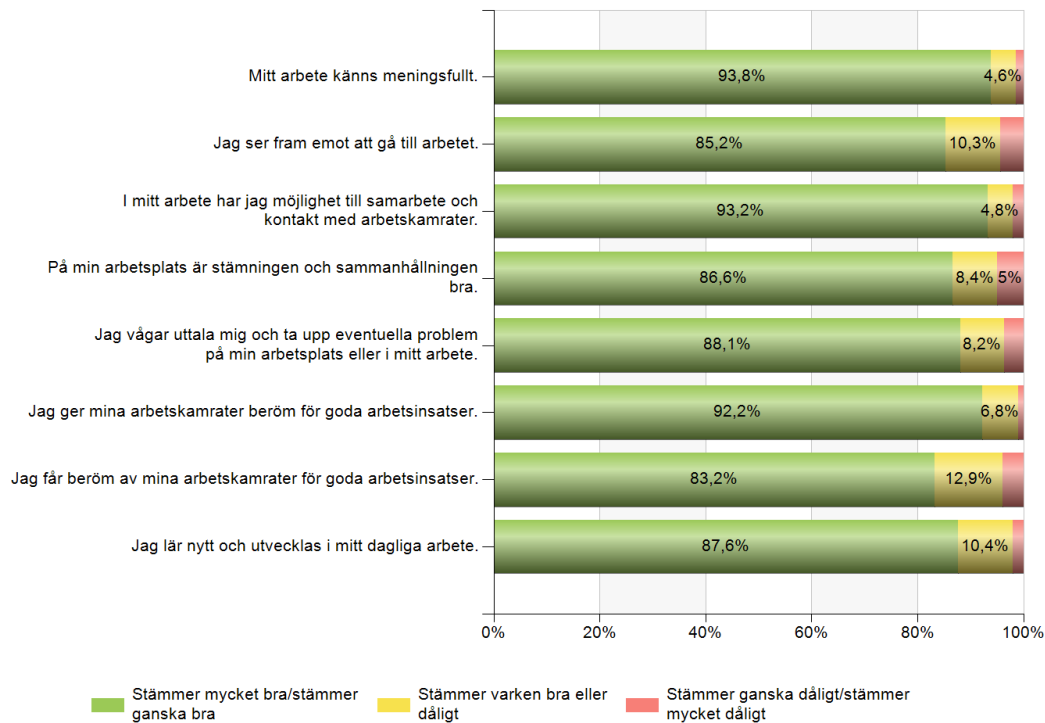
Medarbetarskap-Kvalitet

93,9% (91,2%) av de som ser fram emot att gå till arbetet svarar att de upplever att förbättringsförslag tillvaratas jämfört med 34,6% (35,3%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

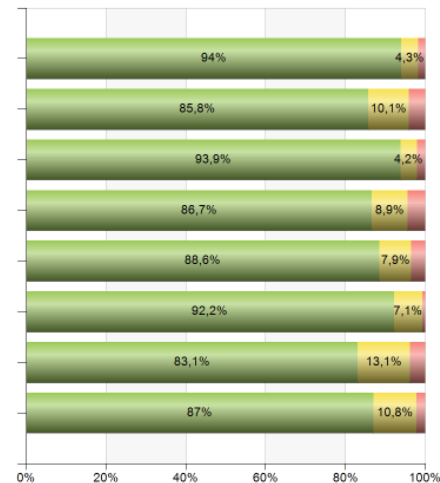
Medarbetarskap-Ledarskap

87,1% (85,2%) 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 26,9% (35,3%) positiva svar från de som inte ser fram emot att gå till arbetet.

Medarbetarskap



2023



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!

