



VAGGERYDS
KOMMUN

Resultat 2024

Medarbetarundersökning

Socialförvaltningen

Resultat för Medarbetarundersökningen

Resultatet är en överblicksbild av medarbetarnas upplevelser. Det är viktigt att resultatet hanteras, analyseras och bryts ner och därmed ges möjlighet till analys av rådande upplevelser.

Detta är ett underlag i det ständigt pågående systematiska förbättringsarbetet. Resultatet behöver diskuteras för att bli ett värdefullt verktyg, oavsett om det faller ut som övervägande positivt eller visar på stora förbättringsmöjligheter.

I denna rapport presenteras resultatet för din verksamhet/enhet med jämförelse uppåt i organisationen.

Frågor kring kränkande särbehandling, diskriminering, hot och våld redovisas enbart på verksamhetsnivå (där det finns fler än 80 medarbetare), förvaltning och kommunen som helhet.

Sist finner du en läsanvisning och tips på hur du kan arbeta vidare med resultatet.

OSA - Organisatorisk och social arbetsmiljö

OSA står för Organisatorisk och Social arbetsmiljö och är uppdelat i följande frågeområden:

- Arbetsklimat
- Kompetensutveckling
- Arbetsbelastning
- Återhämtning

Medelvärdesdiagram

Resultatet redovisas först som en sammanställning av frågeområdena inom OSA med medelvärde. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5, där 1 är lägsta möjliga värde och 5 är högsta möjliga värde. Resultatet visas med en jämförelse uppåt i organisationen.

Stoppljusdiagram

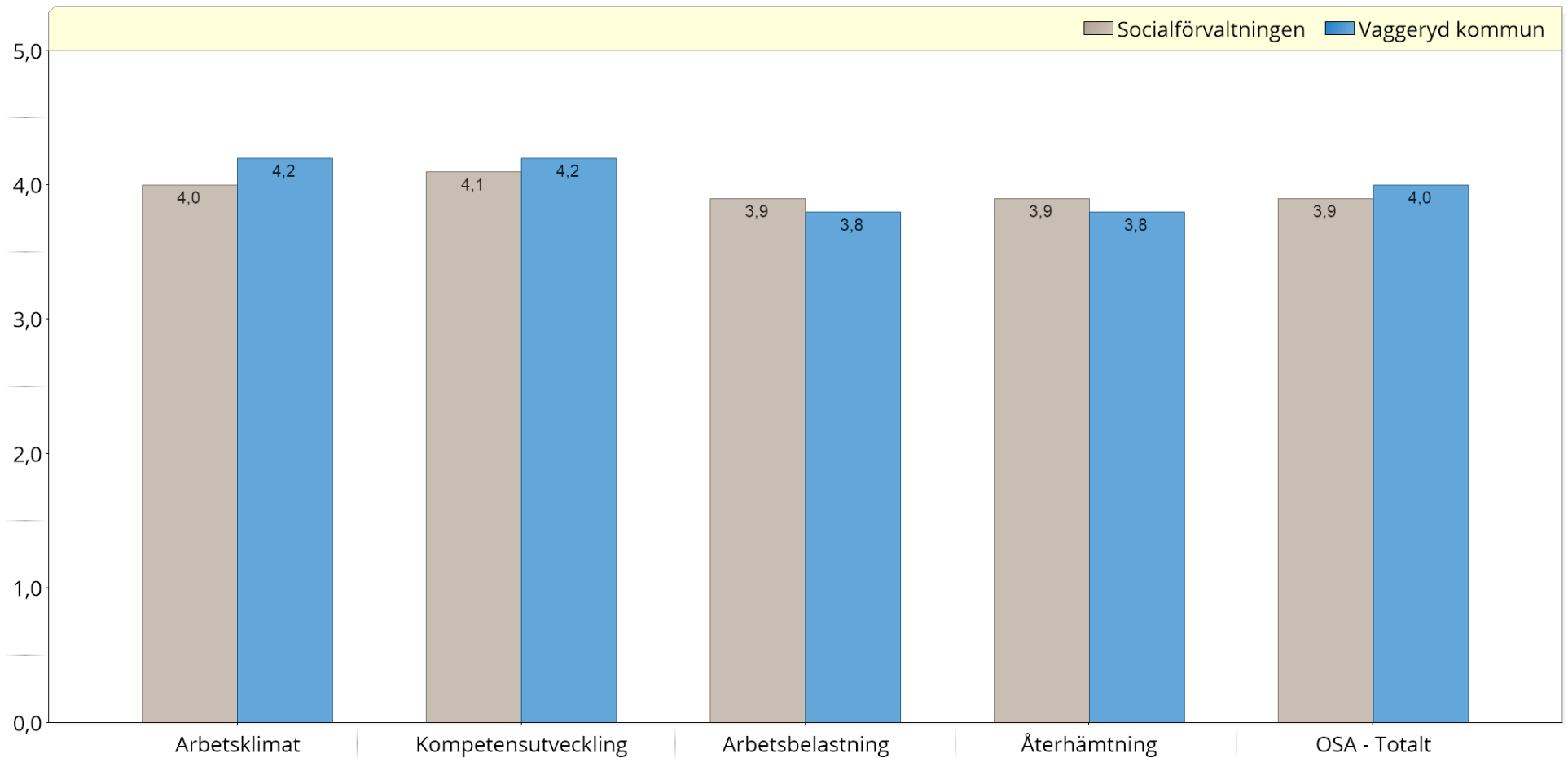
Därefter visas resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per alternativ:

- Gröna nyanser = medarbetarna instämmer i det aktuella påståendet
- Gul nyans = medarbetarna instämmer varken eller i det aktuella påståendet
- Röd/orange nyans = medarbetarna instämmer inte i det aktuella påståendet

Sist redovisas resultatet för enskilda frågor inom OSA i tabell med både medelvärde (1-5) och andel (%).

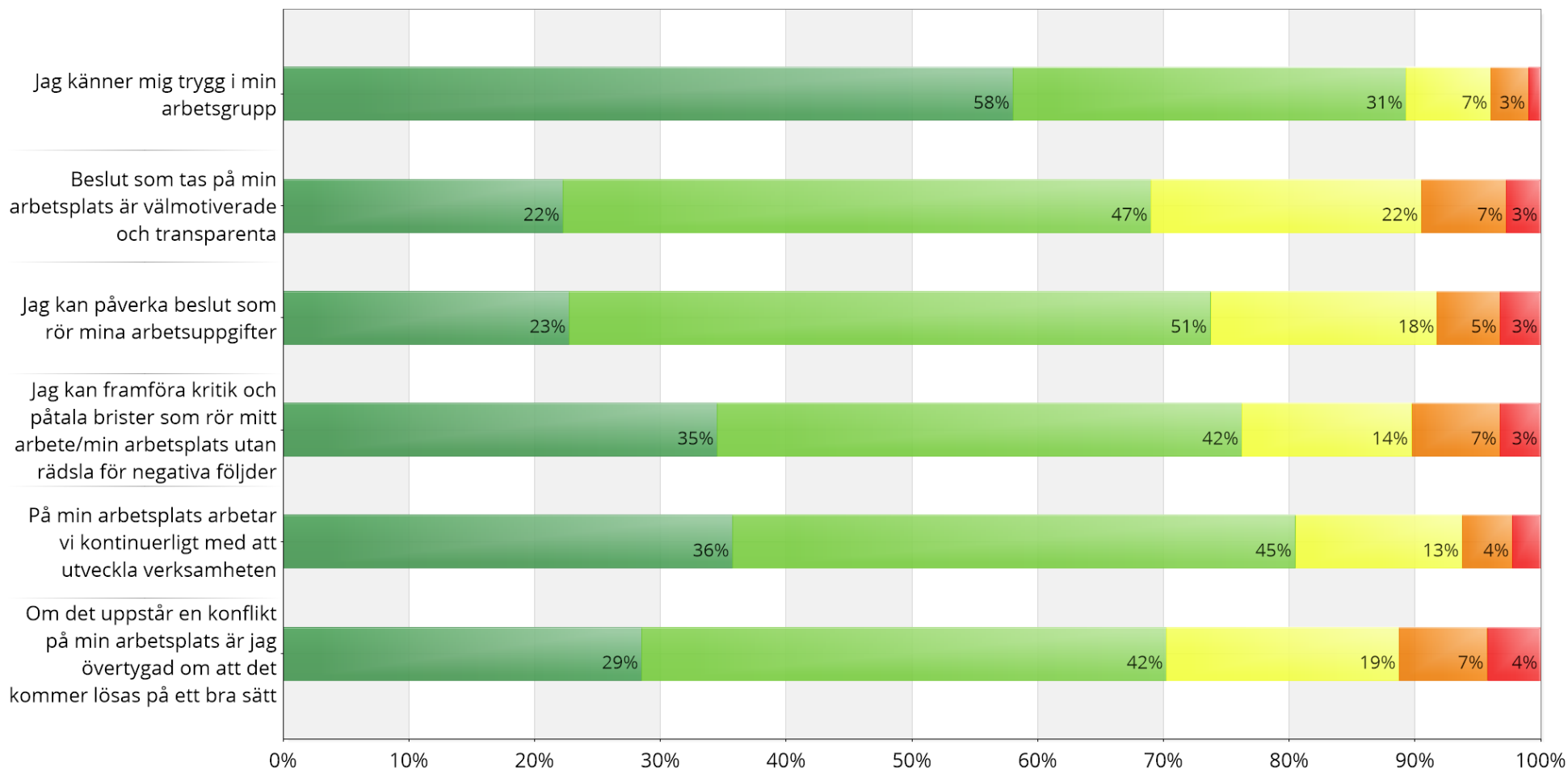


Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)



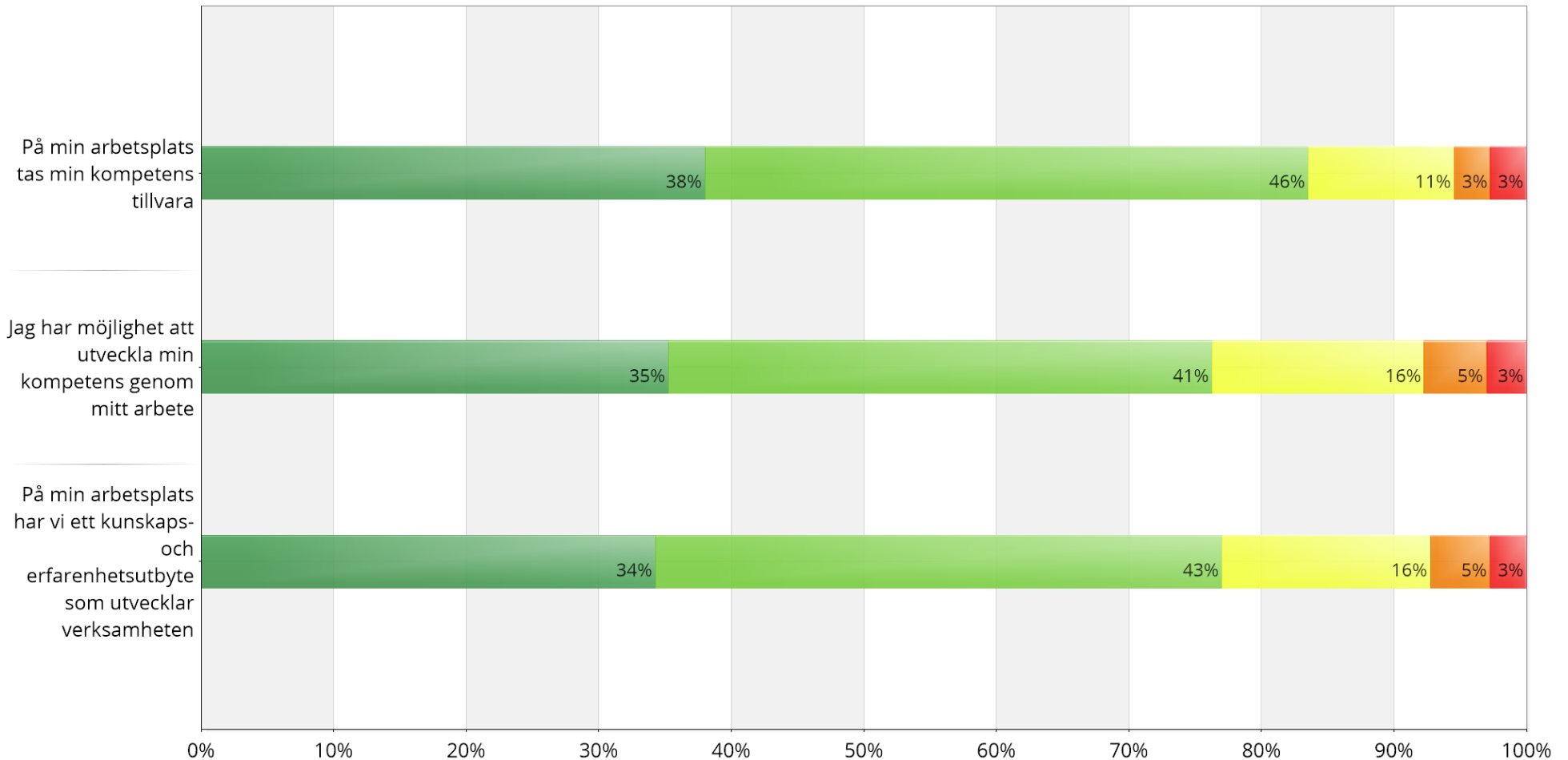
Arbetsklimat

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



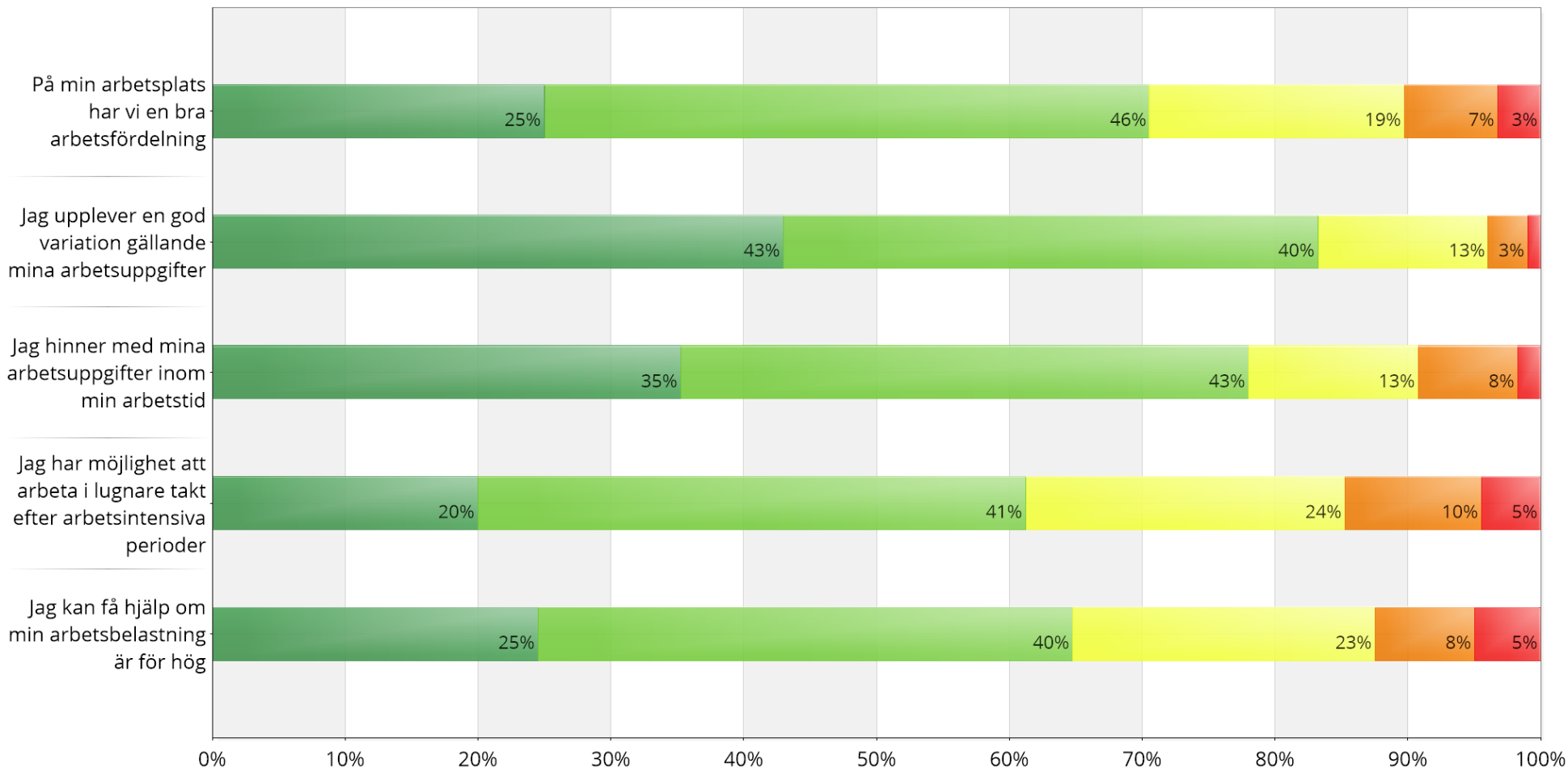
Kompetensutveckling

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



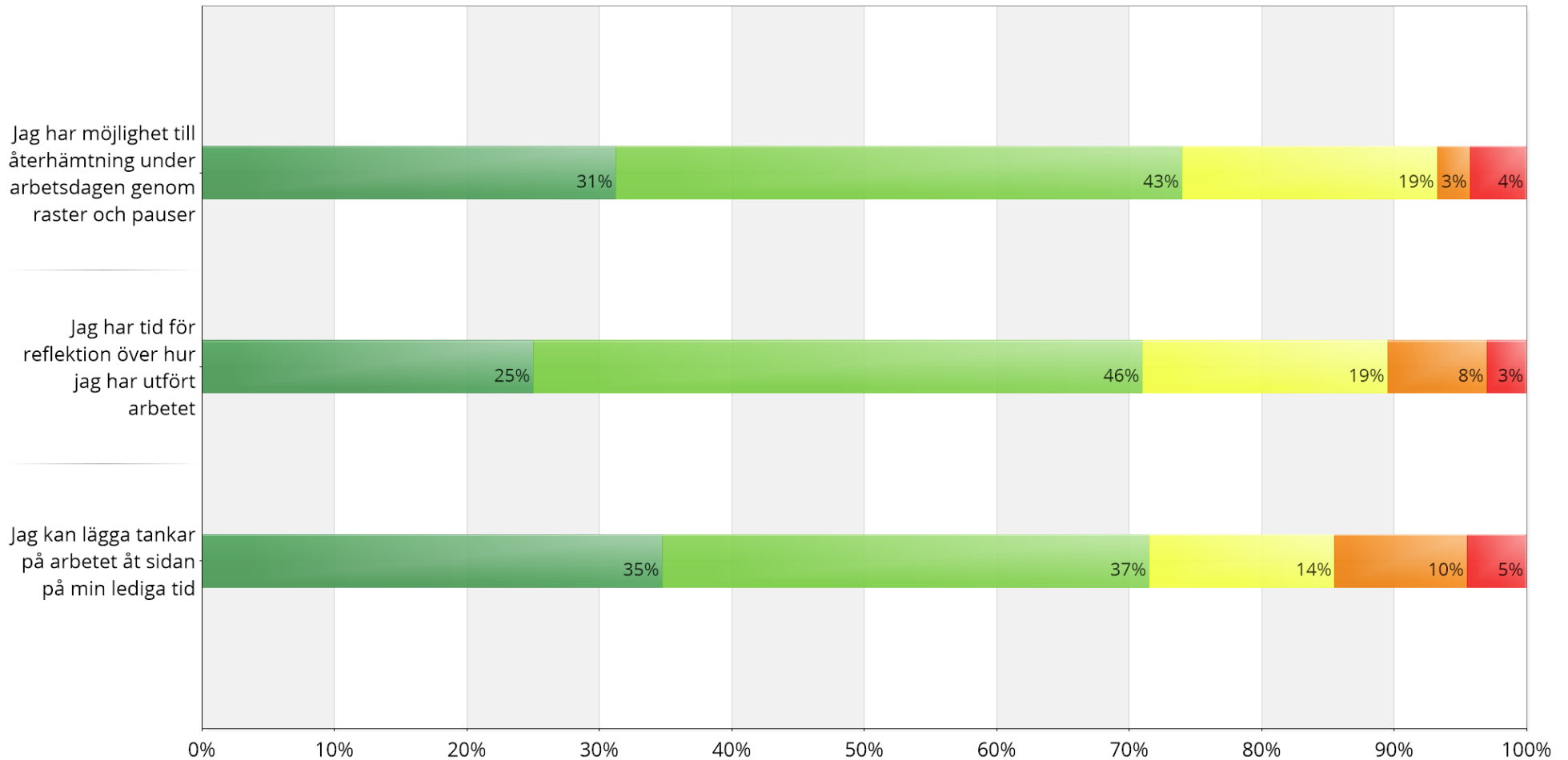
Arbetsbelastning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



Återhämtning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



Arbetsklimat

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
Arbetsklimat	4	33,6%	42,9%	15,3%	5,5%	2,8%
Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp	4,4	58%	31,3%	6,8%	3%	1%
Beslut som tas på min arbetsplats är välmotiverade och transparenta	3,8	22,3%	46,8%	21,5%	6,8%	2,8%
Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter	3,9	22,8%	51%	18%	5%	3,3%
Jag kan framföra kritik och påtala brister som rör mitt arbete/min arbetsplats utan rädsla för negativa följder	4	34,5%	41,8%	13,5%	7%	3,3%
På min arbetsplats arbetar vi kontinuerligt med att utveckla verksamheten	4,1	35,8%	44,8%	13,3%	4%	2,3%
Om det uppstår en konflikt på min arbetsplats är jag övertygad om att det kommer lösas på ett bra sätt	3,8	28,5%	41,8%	18,5%	7%	4,3%

Kompetensutveckling

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
Kompetensutveckling	4,1	35,8%	43,1%	14,3%	4%	2,8%
På min arbetsplats tas min kompetens tillvara	4,1	38%	45,5%	11%	2,8%	2,8%
Jag har möjlighet att utveckla min kompetens genom mitt arbete	4	35,3%	41%	16%	4,8%	3%
På min arbetsplats har vi ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte som utvecklar verksamheten	4	34,3%	42,8%	15,8%	4,5%	2,8%

Arbetsbelastning

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
	3,9	29,6%	42%	18,3%	7,1%	3,1%
På min arbetsplats har vi en bra arbetsfördelning	3,8	25%	45,5%	19,3%	7%	3,3%
Jag upplever en god variation gällande mina arbetsuppgifter	4,2	43%	40,3%	12,8%	3%	1%
Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid	4	35,3%	42,8%	12,8%	7,5%	1,8%
Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder	3,6	20%	41,3%	24%	10,3%	4,5%
Jag kan få hjälp om min arbetsbelastning är för hög	3,7	24,5%	40,3%	22,8%	7,5%	5%

Återhämtning

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
	3,9	30,3%	41,8%	17,3%	6,7%	3,9%
Jag har möjlighet till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser	3,9	31,3%	42,8%	19,3%	2,5%	4,3%
Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet	3,8	25%	46%	18,5%	7,5%	3%
Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid	3,9	34,8%	36,8%	14%	10%	4,5%

HME – Hållbart Medarbetarengagemang

HME står för Hållbart Medarbetarengagemang och består av nio påståenden framtagna av SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) med syfte att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra kommuner.

HME-resultaten är uppdelade i tre delindex för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang.

- Motivation
- Ledarskap
- Styrning

Medelvärdesdiagram

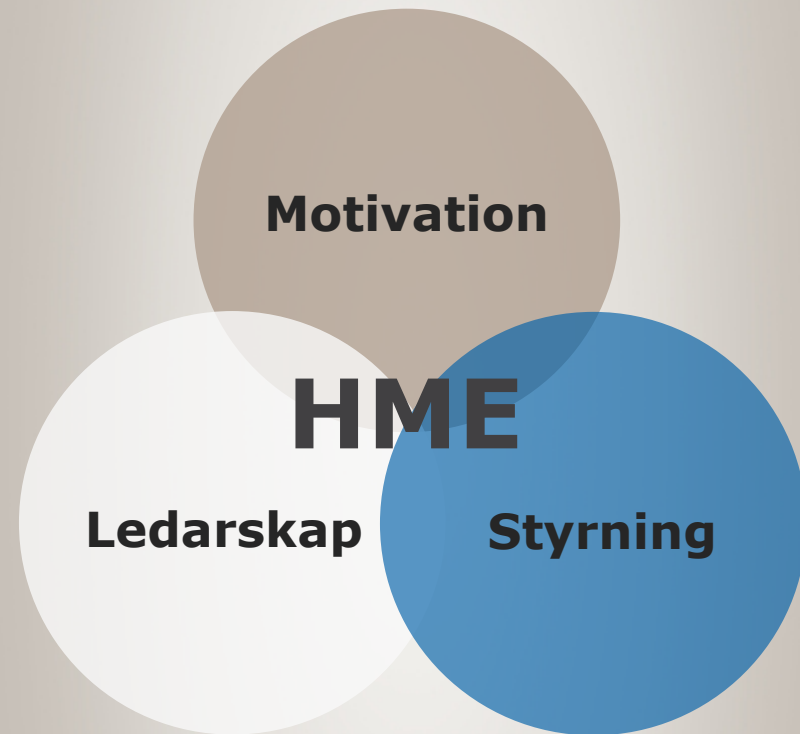
Resultatet för HME redovisas först i diagram med medelvärde. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5 där 1 är lägsta möjliga värde och 5 är högsta möjliga värde. Resultatet visas med en jämförelse uppåt i organisationen.

Stoppljusdiagram

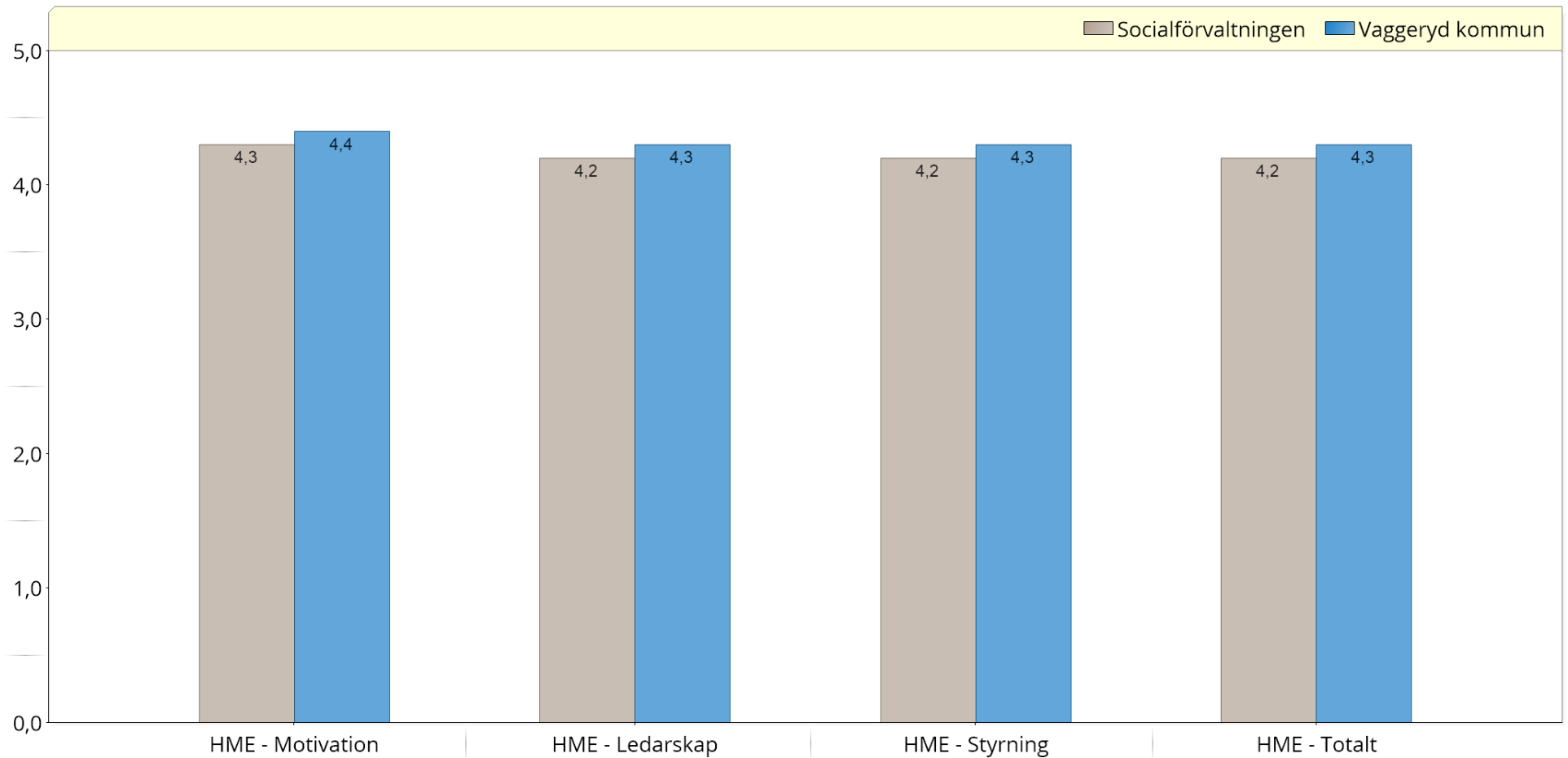
Därefter visas resultatet i stoppljusdiagram med andel svar per alternativ:

- Gröna nyanser = medarbetarna instämmer i det aktuella påståendet
- Gul nyans = medarbetarna instämmer varken eller i det aktuella påståendet
- Röd/orange nyans = medarbetarna instämmer inte i det aktuella påståendet

Sist redovisas resultatet för de enskilda frågorna inom HME i tabell med både medelvärde (1-5) och andel (%).

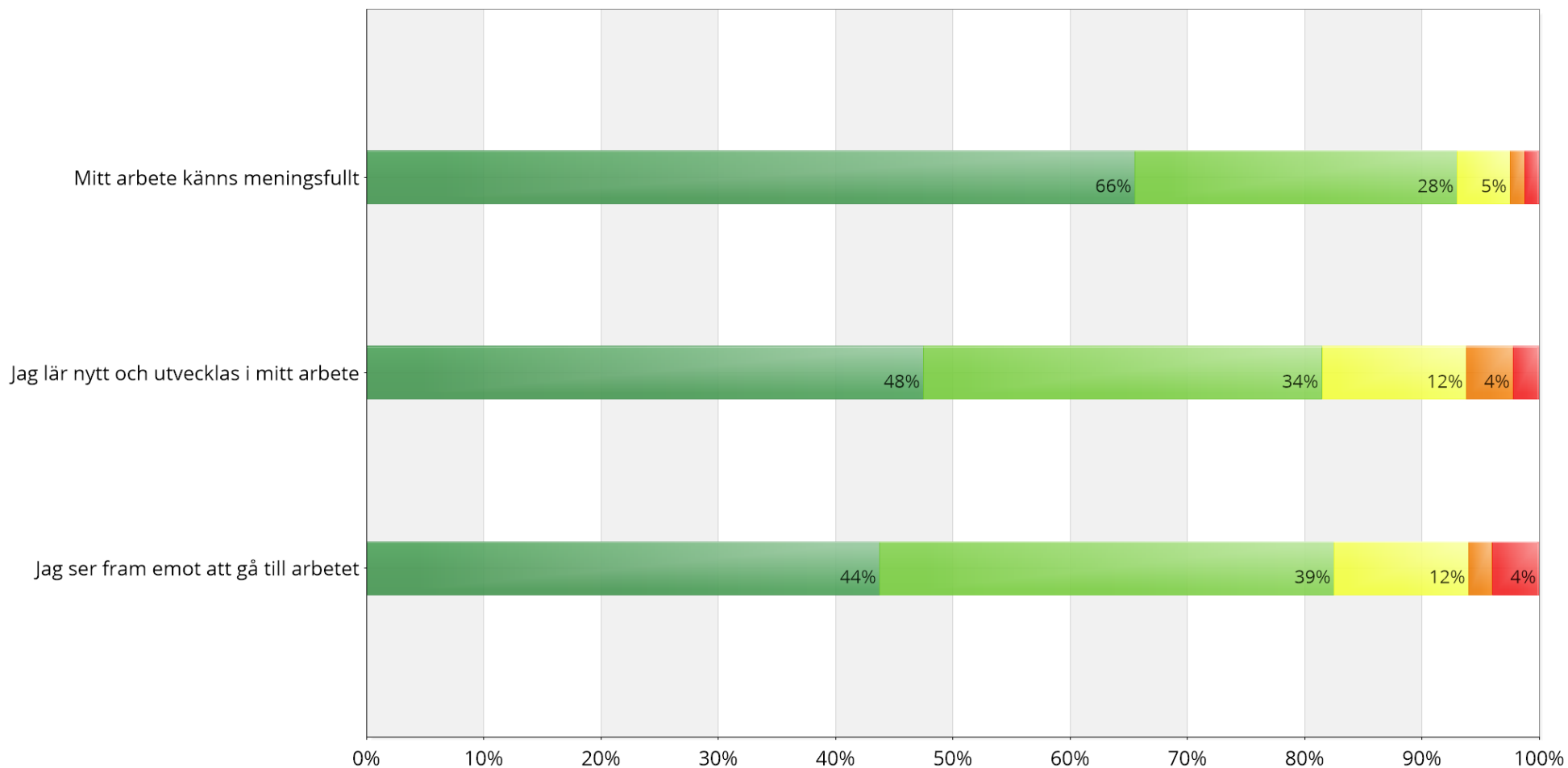


Hållbart Medarbetarengagemang (HME)



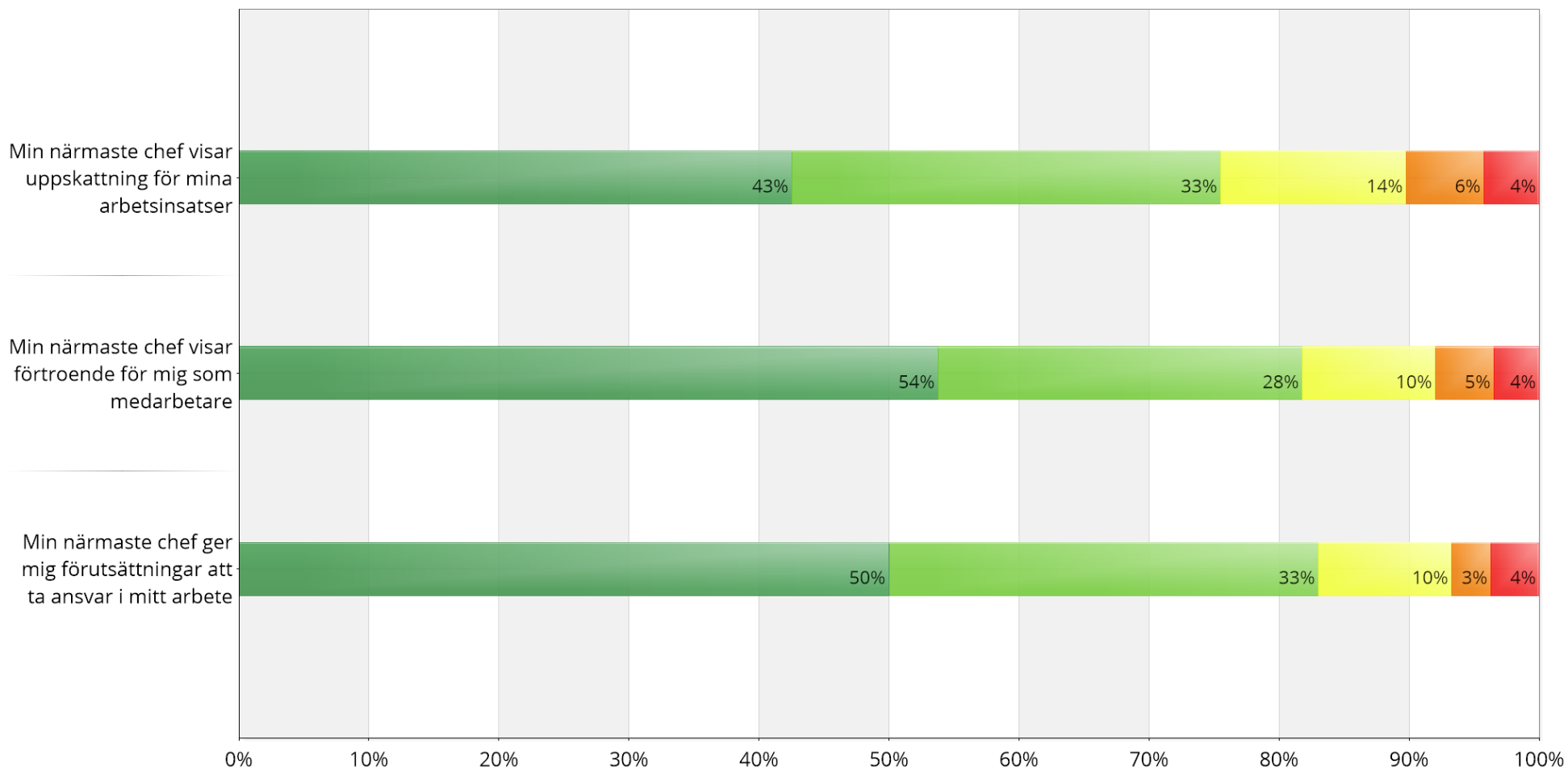
HME - Motivation

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



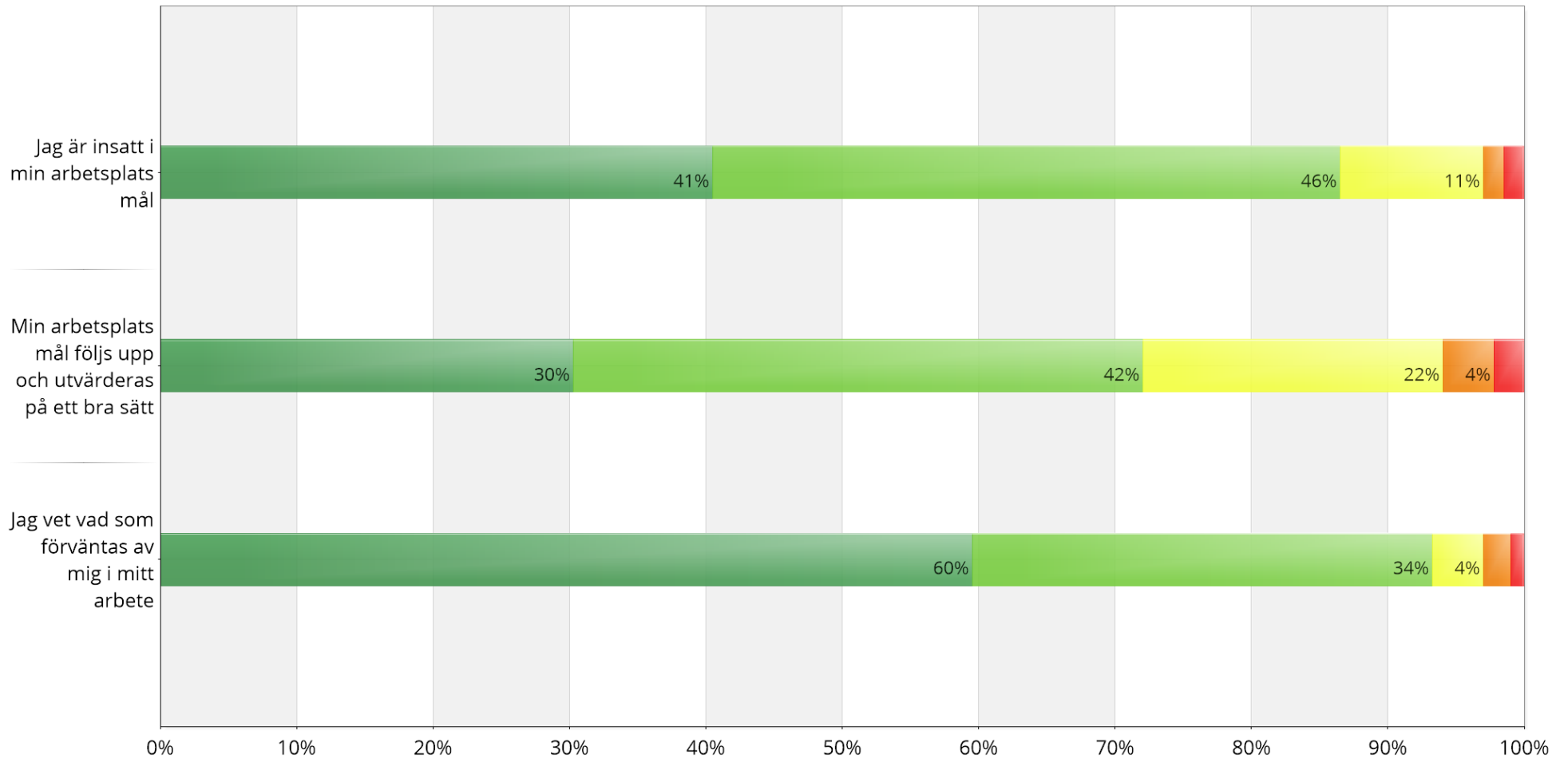
HME - Ledarskap

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



HME - Styrning

■ 5. Stämmer mycket bra ■ 4. Stämmer ganska bra ■ 3. Stämmer varken bra eller dåligt ■ 2. Stämmer ganska dåligt ■ 1. Stämmer mycket dåligt



HME - Motivation

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
HME - Motivation	4,3	52,3%	33,4%	9,4%	2,4%	2,5%
Mitt arbete känns meningsfullt	4,5	65,5%	27,5%	4,5%	1,3%	1,3%
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	4,2	47,5%	34%	12,3%	4%	2,3%
Jag ser fram emot att gå till arbetet	4,2	43,8%	38,8%	11,5%	2%	4%

HME - Ledarskap

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
HME - Ledarskap	4,2	48,8%	31,3%	11,6%	4,5%	3,8%
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4	42,5%	33%	14,3%	6%	4,3%
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	4,2	53,8%	28%	10,3%	4,5%	3,5%
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,2	50%	33%	10,3%	3%	3,8%

HME - Styrning

	Medel	5. Stämmer mycket bra	4. Stämmer ganska bra	3. Stämmer varken bra eller dåligt	2. Stämmer ganska dåligt	1. Stämmer mycket dåligt
HME - Styrning	4,2	43,4%	40,5%	12,1%	2,4%	1,6%
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,2	40,5%	46%	10,5%	1,5%	1,5%
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,9	30,3%	41,8%	22%	3,8%	2,3%
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,5	59,5%	33,8%	3,8%	2%	1%

Rekommendation (eNPS)

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

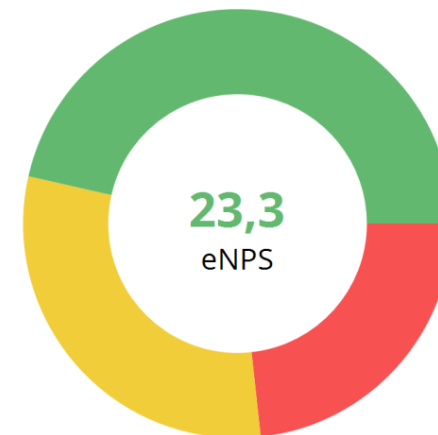
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score® (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

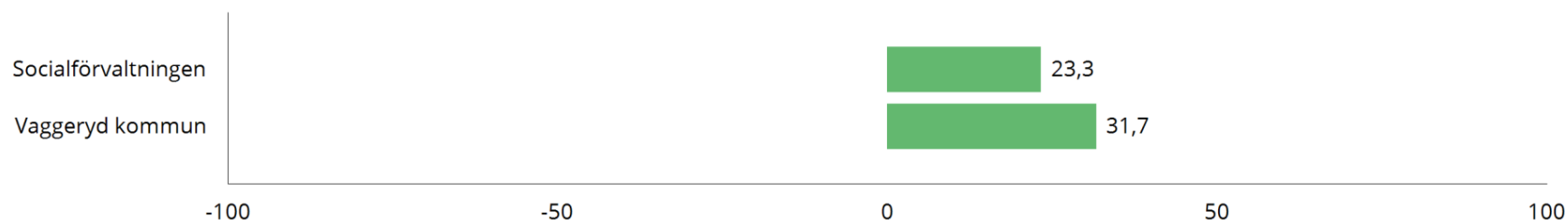
Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

eNPS = andelen "Ambassadörer" (%) - andelen "Kritiker" (%)



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
93	23,3%	121	30,3%	186	46,5%

I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse uppåt i organisationen.





Arbeta vidare med resultatet

Enkäten ska följas upp på din arbetsplats, så att ni tillsammans utvecklar det som fungerar bra och förbättrar det som fungerar mindre bra. Tänk på att resultatet ska vara ett diskussionsunderlag och beskriver nuläget då enkäten besvarades.

1

ÅTERKOPPLING

- Chefen presenterar resultatet för sina medarbetare
- Visa på höga respektive låga värden
- Öppna upp för diskussion och reflektion

2

HANDLINGSPLAN

- Välj 2-3 prioriteringsområden som ni ska fokusera på
- Ta fram en åtgärd för varje punkt
- Vem/vilka ska jobba med varje punkt och när ska det vara klart

3

IMPLEMENTERING

- Bestäm hur handlingsplanen ska följas upp
- Sätt igång med förbättringsarbetet