



LULEÅ KOMMUN

••• Rapport



Medarbetarenkät
Luleå kommun

Medarbetarenkät 2015



Sammanfattning

Medarbetarenkäten är en aktivitet för att få en uppfattning om hur medarbetarna värderar sina arbetsförhållanden samt för få ett underlag för kommande förbättringsarbete.

Årets resultat liknar resultatet 2013, men är aningen mer positiv. Luleå kommuns medarbetare är positiva inom **de flesta** områden som medarbetarenkäten mäter. Svarsfrekvensen på 79 % bedöms som en bra nivå. Bearbetningen av enkätens resultat efter olika undergrupper såsom män/kvinnor, efter ålder o s v har visat att det föreligger vissa skillnader. Kvinnor är överlag mer positiva i sina svar än män. Chefer/arbetsledare är mer positiva än medarbetarna i sin bedömning. Yngre medarbetare visar på en negativ trend med markant ökning av stress i jämförelse med tidigare år.

Områden att vara stolta över:

- Engagemang
- Meningsfullt arbete
- Trivsel
- Möjlighet till att vara aktiv och delaktig
- Andelen rökare har minskat
- Luleå kommuns gemensamma värdegrund

Områden som bör arbetas vidare med:

- Luleå kommun som en bra arbetsgivare – *fortsatt arbete med hjälp av HR-strategins fokusområden*
- Stress
- Arbetsmiljö och Hälsa
- Chefers hantering av eventuella konflikter, feedback/återkoppling
- Diskriminering, Trakasserier, Hot & våld- *nolltolerans*

Enkätens resultat rapporteras på förvaltnings-verksamhets- och arbetsplatsnivå. De analyser som blir en följd av enkätens resultat ska fungera som beslutsunderlag för handlingsplaner och åtgärder. Analysmaterial för arbetsgrupp, ledarskap och förvaltning finns på intranätet.



Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	2
Bakgrund	4
Målgrupp	4
Metod.....	4
Svarsfrekvens	4
Vilka besvarade enkäten?	5
Resultat	6
Allmänt.....	7
Förutsättningar i arbetet	7
Personlig arbetssituation	7
Utveckling.....	9
Likabehandling	10
Ledarskap.....	12
Medarbetarskap	13
Nationella frågor.....	13
Det fortsatta arbetet.....	15

Luleå kommuns medarbetarenkäter tidigare år

Medarbetarenkät 2003, 2004 (för sjukskrivna), 2005, 2007, 2009, 2011, 2013





Bakgrund

Medarbetarenkäten är en aktivitet för att få en uppfattning om hur medarbetarna värderar sina arbetsförhållanden samt för få ett underlag för kommande förbättringsarbete. Syftet är att få en samlad nulägesbeskrivning av medarbetarnas uppfattning i olika frågeställningar kopplade till arbetssituationen, arbetsmiljö/hälsa och gemensam värdegrund. Mätningar sker vartannat år sedan 2003.

Denna rapport behandlar det övergripande resultatet för hela organisationen. Varje förvaltning får rapporter på olika organisationsnivåer och ska utifrån rapporten analysera, samtala om och göra handlingsplaner. Medarbetarenkätens resultat ska ha ett framtåsyftande fokus och ses som en utgångspunkt för utvecklings- och förändringsarbete på varje arbetsplats. Det finns analysmaterial som stöd för detta arbete.

Målgrupp

Målgrupp för mätningen är alla månadsanställda medarbetare vid Luleå kommun som varit i tjänst under november 2013 och arbetat vid arbetsplatsen mer än en månad.

Metod

Medarbetarna har besvarat frågorna med hjälp av webbaserad enkät.

Svarsfrekvens

4906 medarbetare besvarade enkäten. Målgruppen uppgick till 6182 medarbetare. Svarsfrekvensen är 79 % (76 %, 2013). Nivån är tillräcklig för att medarbetarenkätens resultat ska vara tillförlitliga.

**Engagemang
Ansvarstagande
Kompetens**



Vilka besvarade enkäten?

De första frågorna i enkäten var frågor om personen som besvarade den. Dessa ställs av två skäl – dels för att få en bild av vilka som besvarat enkäten samt om de motsvarar hela den grupp mätningen avser, dels för att kunna se likheter och skillnader mellan undergrupperna, exempelvis finns skillnader mellan hur män och kvinnor uppfattar sin situation.

Av de som besvarade enkäten var 22 % män och 78 % kvinnor. Av de svarande hade 8 % arbetsledaransvar. 92 % (88 %, 2013) hade tillsvidareanställning och 8 % (12 %, 2013) visstidsanställning.

Åldersfördelning

25 år eller yngre	3%	(2 %, 2013)
26-35 år	13%	(13 %, 2013)
36-45 år	25%	(25 %, 2013)
46-55 år	31%	(32 %, 2013)
56 år eller äldre	28%	(26 %, 2013)

Är du född i Sverige eller något annat land?

Sverige	90,5%	(92 %, 2013)
Annat nordiskt land	4 %	(4 %, 2013)
Annat utomnordiskt land	5%	(3%, 2013)

Utbildningsbakgrund

Grundskola/ Folkskola	6%	(7 %, 2013)
Gymnasieutbildning	37%	(36 %, 2013)
Eftergymnasial examen (t ex högskola, universitet)	56%	(56 %, 2013)

Anställningstid

Mindre än 1 år	5%	(5 %, 2013)
1 - 5 år	20%	(16 %, 2013)
6 - 10 år	14%	(15 %, 2013)
11 - 15 år	16%	(19 %, 2013)
Mer än 15 år	45%	(56 %, 2013)

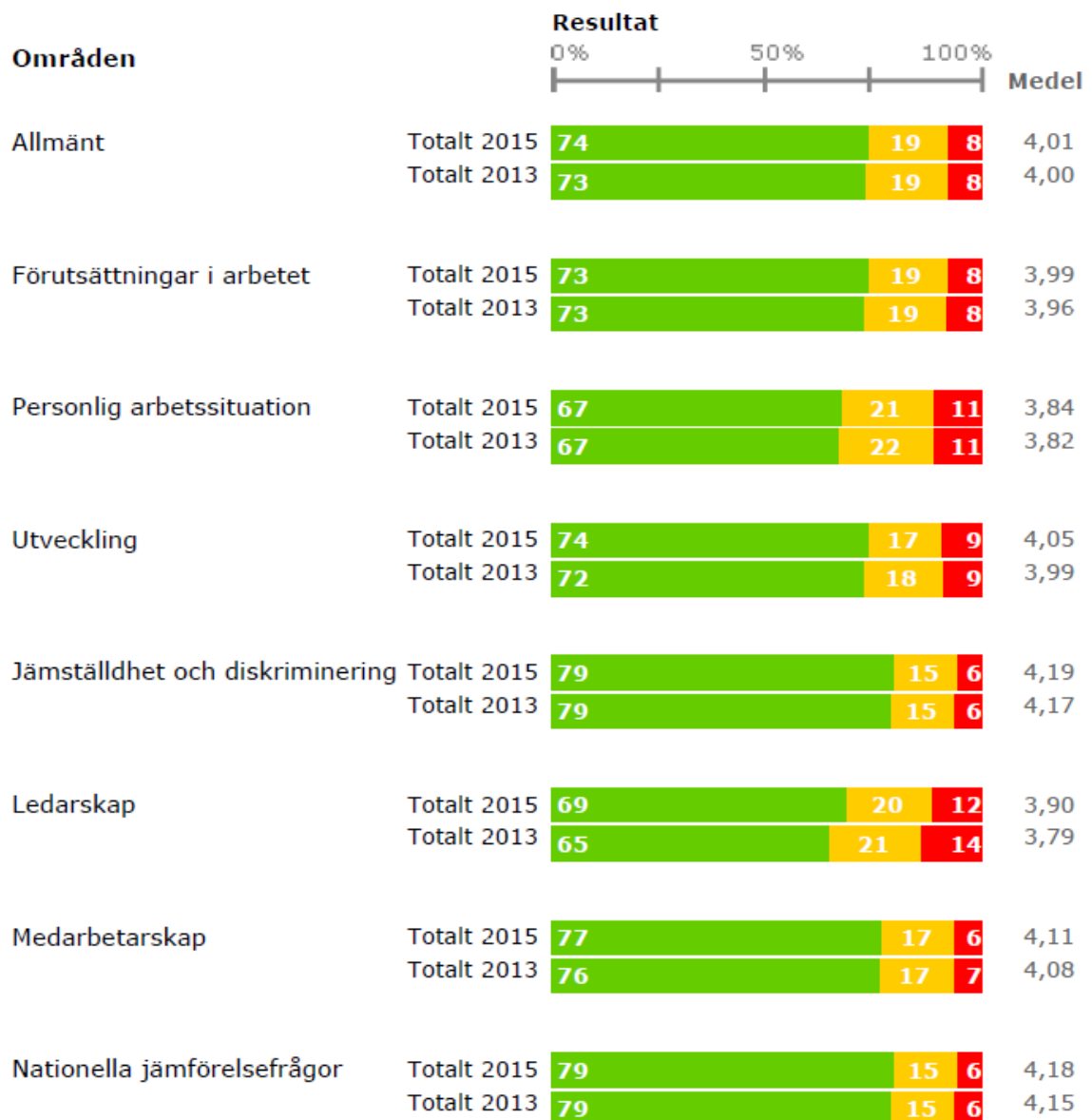
Är de representativa?

Sammanfattningsvis är likheten mellan målgrupp och svarande representativ. Både män och kvinnor varit lika benägna att besvara enkäten. Åldersfördelningen för de svarande medarbetarna motsvarar i stort åldersfördelningen totalt.



Resultat

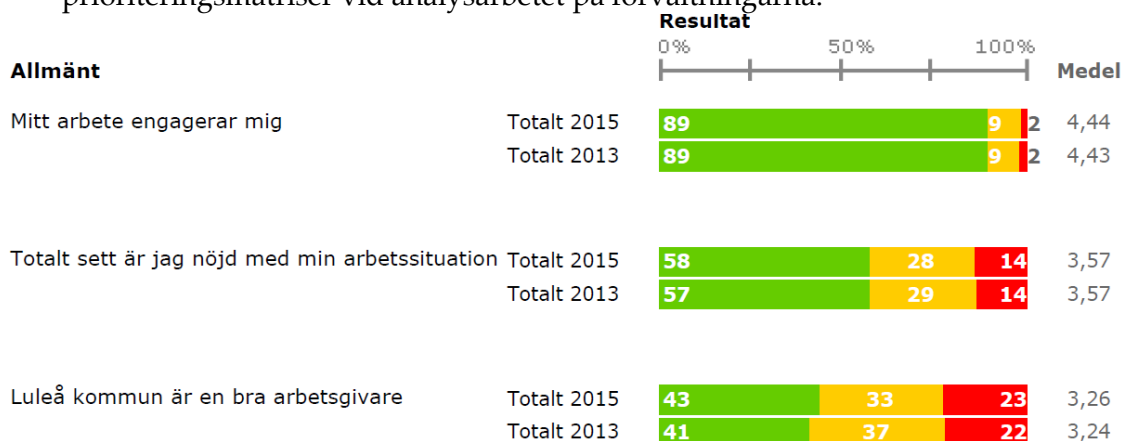
Enkätens frågor rörande arbetssituationen har kombinerats för att ge svar på upplevelse inom åtta områden, *Allmänt, Förutsättningar i arbetet, Personlig arbetssituation, Utveckling, Jämställdhet & Diskriminering, Ledarskap och Medarbetarskap och Nationella frågor*. Skalan följer svarsalternativen i enkäten och går från 1 till 5 där 5 är det mest önskvärda läget. Värden över 3 betraktas som positiva eller godkända.





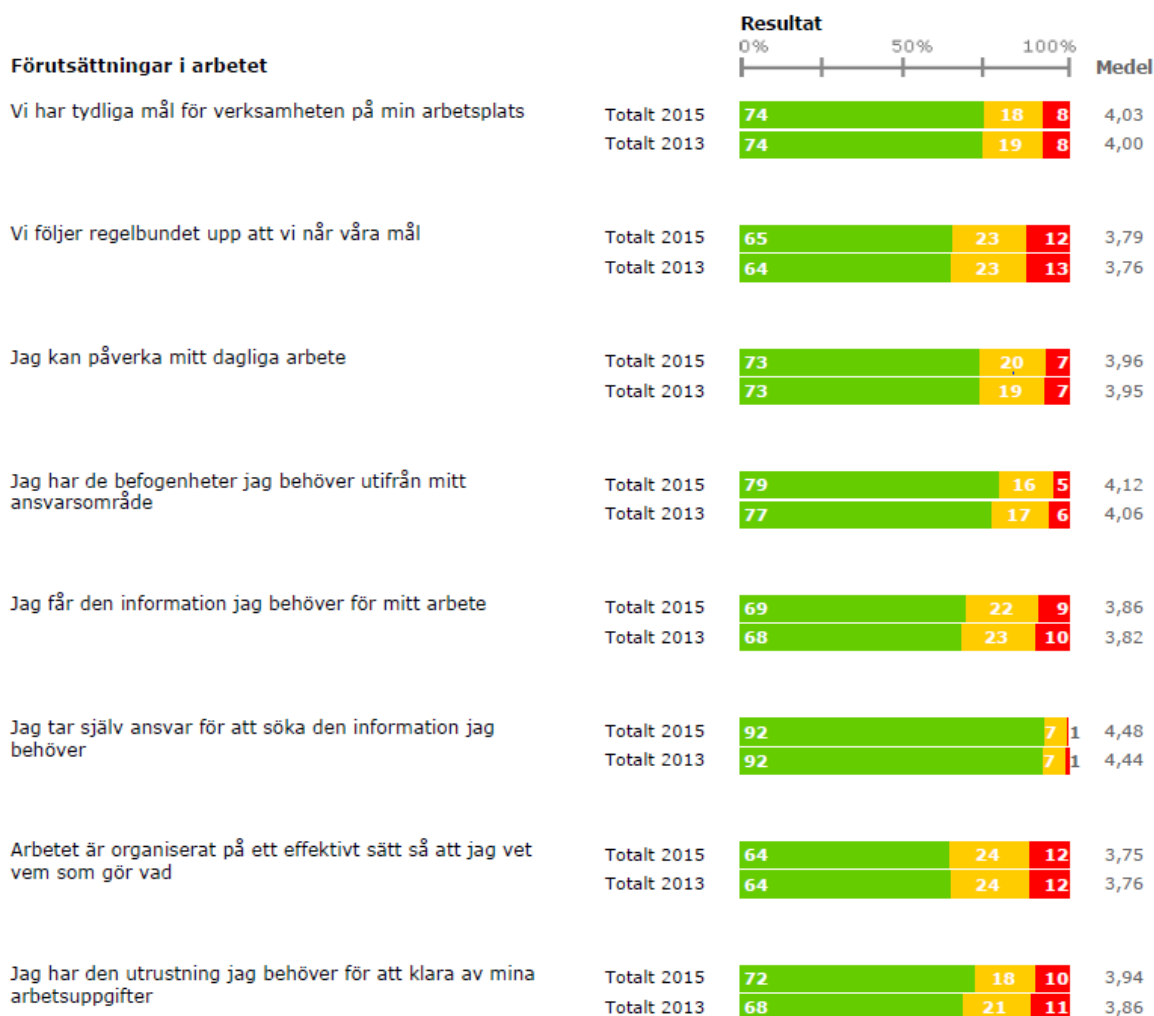
Allmänt

Området mäter medarbetarnas upplevelse av Luleå kommun som arbetsgivare. Dessa frågor används som övergripande frågor och bryts till prioriteringsmatriser vid analysarbetet på förvaltningarna.



Förutsättningar i arbetet

Området mäter egna påverkansmöjligheter på arbetsförhållanden som struktur, mål, resurser/utrustning, handlingsutrymme, befogenhet, ansvar och information.





Personlig arbetssituation

Området mäter bland annat fysisk och psykisk påfrestning i arbetet, arbetsmiljö, friskvård& hälsa, stress& arbetsbelastning, samarbete, trivsel, hot& våld samt rökning.

- 61 % har känt av stress på grund av arbetet de senaste 12 månaderna (59 %, 2013)
- 11 % har varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet de senaste 12 månaderna (11 %, 2013)

Röker du

År	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Antal rökare	18,5 %	16 %	14 %	14 %	11 %	9 %	8 %

- 13 % av de som röker vill få stöd med att sluta röka (21 %, 2013)
- 90 % känner till att Luleå kommun har rökfri arbetstid (Internkontroll 2015)

Vilket färdmedel använder du oftast vid resor till/från arbetet?

Luleå kommun vill vara en förebild för andra verksamheter i sitt miljöarbete. Med svaren kan vi jämföra oss med en genomsnittlig luleåbos resor till och från arbetet (resvaneundersökning).





Personlig arbetssituation

På min arbetsplats har vi en bra fysisk arbetsmiljö

Totalt 2015	59	27	14	3,65
Totalt 2013	57	28	15	3,58

På min arbetsplats har vi en bra psykosocial arbetsmiljö

Totalt 2015	57	27	16	3,57
Totalt 2013	56	28	16	3,54

I min arbetsgrupp arbetar vi aktivt för en god arbetsmiljö

Totalt 2015	66	24	10	3,81
Totalt 2013	(Saknas)			

Jag upplever att jag har en bra hälsa

Totalt 2015	74	19	7	3,97
Totalt 2013	73	20	6	3,97

Jag har en bra balans mellan arbete och fritid

Totalt 2015	67	21	12	3,84
Totalt 2013	66	22	12	3,82

Jag hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid

Totalt 2015	59	22	18	3,61
Totalt 2013	58	23	20	3,56

Samarbetet fungerar bra inom min avdelning/enhet

Totalt 2015	75	17	8	4,01
Totalt 2013	75	17	8	4,01

Samarbetet fungerar bra mellan avdelningarna / enheterna

Totalt 2015	54	30	16	3,54
Totalt 2013	52	32	16	3,50

Jag trivs på min arbetsplats

Totalt 2015	81	13	6	4,18
Totalt 2013	80	15	5	4,18

På min arbetsplats delar vi med oss av våra kunskaper och erfarenheter

Totalt 2015	76	18	6	4,07
Totalt 2013	76	18	6	4,06

Vi har en bra stämning på min arbetsplats

Totalt 2015	74	18	9	3,98
Totalt 2013	73	19	8	3,97





Utveckling

Området mäter arbetsplatsträff, medarbetarsamtal, utbildning/kompetensutveckling.

- På frågan *Jag och min chef har gjort en kompetensutvecklingsplan för mig* har 58 % svarat ja (48%, 2013)
- 90 % har haft eller har inplanerat ett medarbetarsamtal de senaste 12 månaderna (88 %, 2013)
- 76 % är som helhet nöjd med medarbetarsamtalet (73 %, 2013)
- 80 % har haft eller har inplanerat ett lönesamtal de senaste 12 månaderna (77 %, 2013)
- 72 % vet vilka lönekriterier som påverkar lön (omgjord fråga, ej jämförbar)

		Resultat			Medel
		0%	50%	100%	
Jag använder min kompetens på ett bra sätt i mitt arbete	Totalt 2015	87	11	3	4,30
	Totalt 2013	86	11	2	4,25
Jag upplever att det finns möjligheter för mig att utvecklas i mitt arbete	Totalt 2015	69	21	10	3,90
	Totalt 2013	68	21	10	3,87
Vi har regelbundna arbetsplatsträffar	Totalt 2015	89	8	3	4,55
	Totalt 2013	86	9	5	4,44
Våra arbetsplatsträffar ger mig möjlighet att vara aktiv och delaktig	Totalt 2015	82	13	6	4,27
	Totalt 2013	79	13	7	4,19





Likabehandling

Området mäter både hur nöjd man är med det förebyggande arbetet och förekomsten av diskriminering eller trakasserier.

Frågor om trakasserier och diskriminering

Förekomsten av trakasserier och diskriminering är oacceptabel.

- 2 % har angett att de varit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna (2 %, 2013)
- 2 % har angett att de varit utsatt för diskriminering
- 8 % har angett att de varit utsatt för kränkande behandling/trakasserier de senaste 12 månaderna

Likabehandling		Resultat			Medel
		0%	50%	100%	
På min arbetsplats visar vi varandra ömsesidig respekt	Totalt 2015	76	17	7	4,07
	Totalt 2013	76	18	7	4,06
På min arbetsplats behandlas kvinnor och män lika	Totalt 2015	83	12	5	4,33
	Totalt 2013	83	11	6	4,30





Ledarskap

Området mäter relationen mellan närmaste chef och medarbetare.

Relationsorienterad

visar uppskattning när jag gör ett bra arbete	Totalt 2015	70	19	11	3,9
	Totalt 2013	67	20	13	3,8
Jag har tillit och förtroende för min chef	Totalt 2015	72	17	11	4,0
	Totalt 2013	70	18	12	3,9
bidrar till att vi skapar en positiv laganda	Totalt 2015	66	21	13	3,8
	Totalt 2013	61	22	16	3,7
hanterar eventuella konflikter på ett bra sätt	Totalt 2015	59	24	17	3,6
	Totalt 2013	53	25	21	3,5
är tillgänglig om jag behöver nå honom/henne	Totalt 2015	72	17	11	4,0
	Totalt 2013	69	19	12	3,9

Målinriktad

företräder verksamheten på ett tydligt och trovärdigt sätt	Totalt 2015	74	17	9	4,0
	Totalt 2013	70	18	12	3,9
är bra på att planera och organisera verksamhetens arbete	Totalt 2015	65	23	12	3,8
	Totalt 2013	62	23	15	3,7
följer upp att det vi bestämt på min arbetsplats verkligen blir genomfört	Totalt 2015	67	22	11	3,8
	Totalt 2013	62	23	15	3,7

Kommunikativ och medskapande

informerar på ett tydligt sätt	Totalt 2015	70	19	11	3,9
	Totalt 2013	67	20	13	3,8
kommunicerar mål och strategier på ett tydligt sätt	Totalt 2015	68	21	10	3,9
	Totalt 2013	65	22	13	3,8
leder våra möten på ett effektivt sätt	Totalt 2015	71	19	10	4,0
	Totalt 2013	67	21	12	3,9
har ett agerande som överensstämmer med Luleå kommuns värdegrund	Totalt 2015	81	14	6	4,2
	Totalt 2013	78	14	8	4,2

Förändringsorienterad

ger mig konstruktiv feedback/återkoppling i arbetet	Totalt 2015	59	24	18	3,6
	Totalt 2013	55	25	20	3,5
driver utvecklingen för vår verksamhet på ett positivt sätt	Totalt 2015	68	21	11	3,9
	Totalt 2013	63	22	15	3,8
bidrar till en öppen och konstruktiv dialog på min arbetsplats	Totalt 2015	67	21	12	3,9
	Totalt 2013	62	23	16	3,7



Medarbetarskap

Området mäter gemensam värdegrund, trivsel och eget engagemang i arbetet.

Jag känner till Luleå kommuns gemensamma värdegrund	Totalt 2015	89	9	3	4,50
	Totalt 2013	86	10	4	4,40
Jag ser en tydlig koppling mellan Luleå kommuns gemensamma värdegrund och mitt dagliga arbete	Totalt 2015	73	19	8	4,03
	Totalt 2013	70	21	9	3,95
På min arbetsplats tar vi ansvar för att skapa ett bra resultat för verksamheten	Totalt 2015	85	12	3	4,31
	Totalt 2013	85	12	3	4,30
På min arbetsplats är vi lyhörda för verksamhetens utvecklingsbehov	Totalt 2015	77	17	5	4,10
	Totalt 2013	77	18	5	4,09
På min arbetsplats är vi motiverade att utvecklas	Totalt 2015	77	17	5	4,10
	Totalt 2013	78	17	5	4,11
På min arbetsplats tar vi vara på våra kunskaper och färdigheter	Totalt 2015	77	17	6	4,08
	Totalt 2013	78	17	6	4,09
På min arbetsplats uppskattas engagemang i arbetet	Totalt 2015	78	15	7	4,14
	Totalt 2013	78	15	6	4,13
Luleå kommuns gemensamma värdegrund används när vi diskuterar verksamheten på min arbetsplats	Totalt 2015	57	27	16	3,61
	Totalt 2013	54	28	18	3,52

Analysmaterialet för arbetsgruppen har ett avsnitt som handla om Luleå kommuns gemensamma värdegrund.

Engagemang
Ansvarstagande
Kompetens

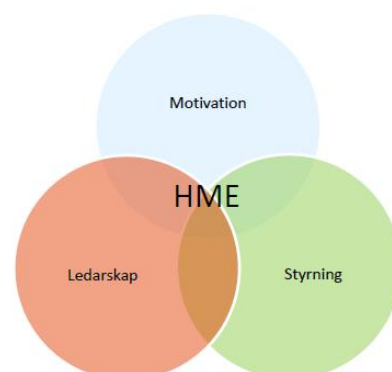


Nationella frågor

Mitt arbete känns meningsfullt	Totalt 2015	90	8	3	4,48
	Totalt 2013	90	8	2	4,46
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	Totalt 2015	76	17	7	4,08
	Totalt 2013	77	17	6	4,08
Jag ser fram emot att gå till arbetet	Totalt 2015	73	19	8	3,99
	Totalt 2013	73	19	8	3,98
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	Totalt 2015	68	19	13	3,87
	Totalt 2013	67	19	14	3,84
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	Totalt 2015	81	12	6	4,21
	Totalt 2013	79	13	8	4,15
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	Totalt 2015	81	14	5	4,22
	Totalt 2013	80	14	6	4,16
Jag är insatt i min arbetsplats mål	Totalt 2015	86	11	3	4,36
	Totalt 2013	86	11	3	4,35
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	Totalt 2015	69	23	8	3,91
	Totalt 2013	67	23	10	3,87
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	Totalt 2015	90	8	2	4,47
	Totalt 2013	91	7	2	4,47

Dessa nio frågor avser den nationella mätningen av Hållbart medarbetarengagemang som kommunen gör i samarbete med Sveriges kommuner och landsting och Rådet för främjande av kommunala analyser. Frågorna är indelade i tre områden motivation, ledarskap och styrning.

Resultatet ska offentliggöras och användas för jämförelser mellan olika arbetsgivare. Redovisning sker i RKA:s databas för resultatnyckeltal i kommuner och landsting, KOLADA. Medelvärde för kommuner är värdet 78. **HME (Hållbart medarbetarengagemang) för medarbetare inom Luleå kommun är värdet 79 (samma som 2013)**





Det fortsatta arbetet

Enkätens resultat kommer att brytas ned på förvaltning-, verksamhets- och arbetsplatsnivå. Varje förvaltning ansvarar för att alla medarbetare får ta del av arbetsplatsens resultat.

De analyser som blir en följd av enkätens resultat ska fungera som beslutsunderlag för handlingsplaner och åtgärder. Det är viktigt att på varje förvaltning och varje arbetsplats föra en dialog om vilka styrkor och förbättringsområden som finns. Det är framtaget tre analysmaterial *arbetsgrupp, ledarskap och förvaltning*, dessa finns publicerat på Intranätet. Rekommendationen är att dessa används och att handlingsplanerna samlas in. Förvaltningarnas personal/HR-funktioner, Personalkontoret och Kommunhälsan bistår gärna i analysarbetet.

Enkätens resultat är en del i uppföljning av perspektivet medarbetare i den strategiska verksamhetsplaneringen, samt ingår i årsredovisningen.

