

**Hässelholms
kommun**

Personalutskottet

Plats och tid Stadshuset, sammanträdesrum 3, 2013-02-15 kl 13.00-15.30**Beslutande** Pär Palmgren (M) ordförande
Ledamöter Lars-Göran Wiberg (C)
Lena Wallentheim (S)**Tjänstgörande ersättare**
Övriga närvarande
Ersättare**Tjänstemän** Personalchef Per-Olof Drottler
Förhandlingssekreterare Lotta Carlsson
Arbetsmiljöcontroller Folke Lindgren
Personalspecialist Lina Lindner § 8
Personalutvecklare Kajsa Sjögren § 11**Utses att justera** Lena Wallentheim**Justeringens plats, tid****Justerade paragrafer** §§ 7 - 12**Underskrift Sekreterare**
Lotta Carlsson**Ordförande**
Pär Palmgren**Justerare**
Lena Wallentheim

**Hässelholms
kommun***Personalutskottet***Anslag / Bevis**

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Hässelholms kommun, Personalutskottet

Sammanträdesdag 2013-02-15

Datum då anslaget
sätts upp

Datum då anslaget
tas ned

Förvaringsplats
för protokollet Kommunledningskontoret, personalavdelningen

Underskrift

Lotta Carlsson

Datum då anslaget
togs ned

Signatur



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2013-02-15

Diarienummer
DIARIENUMMER

Personalutskottet

§ 7

Val av justerare

Beslut

Personalutskottet beslutar att välja Lena Wallentheim till justerare.

Personalutskottet

Justering

JP SW ACK

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

§ 8

Medarbetarenkät 2012 - slutrapport

Beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna rapporten, enligt bilaga.

Personalutskottet beslutar att särskilt uppmana nämnderna att beakta varje förvaltnings handlingsplan.

Personalutskottet förutsätter att en dokumenterad återkoppling lämnas till personalutskottet från nämnderna om hur arbetet med handlingsplanen fortgår.

Beskrivning av ärendet

Lina Lindner redovisar medarbetarenkätens slutrapport.

Särskild redovisning kommer att ske vid kommunstyrelsens sammanträde den 27 februari 2013.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Medarbetarenkät 2012

Slutrapport

► Hässelholm nästa.

Handwritten signature

Inledning

Sveriges kommuner står inför en stor utmaning vad det gäller personalförsörjningen. De kommande pensionsavgångarna ställer stora krav på kommunen att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett led i detta arbete är att vartannat år genomföra en övergripande medarbetarundersökning där medarbetarna får möjlighet att tycka till om sin arbetssituation.

Medarbetarenkäten, medarbetarsamtalen och arbetsplatsträffarna skall fungera som grundverktyg för att utveckla en bra och hälsosam arbetsmiljö.

Syfte

Syftet med medarbetarenkäten är främst att undersöka medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation. De resultat som framkommer ska ge underlag för fortsatt utvecklingsarbete i kommunen som helhet och dess olika verksamheter.

Bakgrund

Arbetsmiljön måste vara god och arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen ett stort ansvar i det avseendet. Arbete som präglas av en säker och trygg miljö, fysiskt såväl som psykiskt och socialt, bör eftersträvas. Till grundvillkoren hör att ha kontroll, att känna delaktighet och inflytande över sitt eget arbete och hur det ska utföras och att kunna påverka arbetstakt och arbetsmängd till aktuell arbetsförmåga. Att bli sedd och ha vissa utvecklingsmöjligheter i arbetet är andra viktiga faktorer för medarbetarnas välbefinnande (Folkhälsoinstitutet, 2011).

I Hässleholms kommuns personalpolicy framgår att kommunen skall vara en god arbetsgivare med hög attraktionskraft. Man ska arbeta för att skapa goda förhållanden och relationer på arbetsplatsen som ger förutsättningar för att rekrytera, behålla och utveckla kompetent personal. Kommunen ska även verka för goda arbetsmiljöer med medarbetare som är delaktiga och som känner trygghet, arbetsglädje och öppenhet. Arbetsplatserna ska utmärkas av medarbetare som är delaktiga och aktivt medverkar till en effektiv verksamhet och god arbetsmiljö.

Ledarskapet ska vara personligt och kännetecknas av ledare som tar ansvar för personal, verksamhet och ekonomi.

Lönen ska stimulera till ökat engagemang och lönestrukturen ska stödja kommunens personalförsörjning.

Metod

Respondenter

Målgruppen för genomförandet var alla tillsvidareanställda med undantag för de som var helt sjukskrivna eller tjänstlediga 2012-07-01 och fortfarande skulle vara det vid enkättillfället. Även de med tidsbegränsad anställning på minst 6 månader ingick i målgruppen.

Enkäten

Grunden för enkäten var samma som enkäten 2010.

Enkäten omfattade först 53 frågor som var fördelade på 10 frågeområden: *Delaktighet och samverkan, Arbetsmiljö, Arbetsbelastning, Ledarskap, Utveckling och kompetens, Mål och uppföljning, Lön, Jämställdhet och mångfald, Hälsa, Helhetsbedömning*. De flesta frågor var utformade genom att de svarande fick ta ställning till ett påstående och sedan svara på en sexgradig skala. Siffran 1 stod för "Instämmer inte alls" och 6 stod för "Instämmer helt". Varje fråga hade även svarsalternativet "Kan inte svara". Det fanns även ett fåtal frågor med andra svarsalternativ dock inga "frisvarsfrågor" pga. av denna typ av frågor kräver omfattande bearbetning.

Medarbetarenkäten är även ett bra verktyg för att utvärdera olika saker. Denna gång beslutades det att den rökfria arbetstiden skulle utvärderas. Därför lades fyra frågor angående detta till i slutet av enkäten.

Enkäten konstruerades i enkätverktyget Survey & Report, vilket är en ny version av samma program som användes 2010. I början av september 2012 fördes respondenterna över från kommunens personalsystem Personec P till enkätverktyget. Inga personuppgiftsfrågor behövde därför ställas i enkäten. Respondenterna kunde delas in utifrån följande kategorier; ålder, kön, arbetsplats, befattning och förvaltning.

Genomförandet

Alla respondenter fick instruktioner för enkäten och personliga inloggningsuppgifter via ett personligt brev. Därefter hade cheferna som uppgift att personligen dela ut breven till sina medarbetare. Detta skulle helst göras i anslutning till att enkäten kunde börja besvaras. De brev som av någon anledning var felaktiga t.ex. pga. att medarbetaren inte matchade kriterierna för att tillhöra målgruppen, skickades tillbaka till HR-enheten. Dessa personer (ca 156 st) plockades sedan bort från respondentlistan.

Enkäten var webbaserad och kunde besvaras under perioden den 8-21 oktober. Under svarsperioden skickades påminnelser ut till cheferna och vid ett antal tillfällen skickades statistik gällande svarsfrekvensen ut. De respondenter vars e-postadress fanns i datorprogrammet fick även påminnelse via e-post vid tre tillfällen. När enkäten hade varit öppen i 10 dagar beslutades att förlänga svarstiden med en vecka. Detta gjordes för att öka möjligheterna till en hög svarsfrekvens. Enkäten stängdes helt den 28 oktober.

Informationsinsatser inför enkäten

Inför enkäten gavs information via intranätet och nyhetsbrev. Alla chefer bjöds även in till en informationsträff. Under den första svarsveckan informerades personalutskottet om hur arbetet fortskred.

Bearbetning

Enkätverktyget Survey & Report användes för att ta fram rapporter över resultatet. Rapporterna togs fram centralt från HR-enheten och skickades med e-post till cheferna.

Utgångspunkten var att inga sammanställningar skulle göras på grupper färre än 10 personer. Det innebar att vissa arbetsplatser fick slås samman.

Hantering av resultatet

Tillsammans med rapporterna skickades även instruktioner gällande resultathanteringen samt återkopplingsunderlag. Alla chefer bjöds in till informationstillfällen angående resultathanteringen. Vid dessa tillfällen förtydligades instruktionerna och tips på hur man kan arbeta med resultatet gavs.

I instruktionerna framgick att alla arbetsplatser skulle diskutera sitt resultat vid en eller flera arbetsplatsträffar och sedan plocka fram 3 områden att arbeta vidare med. Även förvaltningsövergripande handlingsplaner ska tas fram. Detta arbete skall vara klart senast 2013-03-31 och kommer sedan att följas upp av personalutskottet och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bakgrundsinformation

Svarsfrekvens

Det totala antalet svarande utgörs av 2985 personer. Det motsvarar ca 76 % (75,5 %). Svarsfrekvensen skildes sig åt mellan de olika förvaltningarna.

Tabell 1. Svarsfrekvens

Förvaltning	Antal respondenter	Antal svar	%	%(2010)
Arbetsmarknad och kompetensutveckling	88	80	91 %	93 %
Barn- och utbildningsförvaltningen	1873	1516	81 %	83 %
Bibliotek och kulturförvaltningen	48	41	85 %	85 %
Fritidsförvaltningen	48	41	85 %	93 %
Kommunledningskontoret	84	77	92 %	92 %
Kommunchefens stabsfunktion	42	39	93 %	-
Miljöförvaltningen	21	20	95 %	87 %
Omsorgsförvaltningen	1514	958	63 %	73 %
Räddningstjänsten	35	34	97 %	74 %
Socialförvaltningen	163	145	89 %	89 %
Stadsbyggnadskontoret	35	34	97 %	100 %
Totalt	3951	2985	76 %	81 %

Könsfördelning

Majoriteten av de svarande var kvinnor (81,6 %). Fördelningen av de svarande stämmer väl överens med hur könsfördelningen ser ut bland de anställda i kommunen.

Åldersfördelning

Majoriteten av de svarande var 40-59 år. Endast 11 % var 30 år eller yngre. Denna andel hade dock ökat något jämfört med 2010 då det endast var 7 % som var under 30 år. Andelen i gruppen 60 år eller äldre hade minskat från 12 % 2010 till 6 % 2012.

Tabell 2. Åldersfördelning

Åldersintervall	Antal respondenter	Antal svar	% av totala antalet svarande
30 år eller yngre	478	333	11 %
31-39 år	949	719	24 %
40-59 år	2255	1750	59 %
60 år eller äldre	269	183	6 %
Totalt	3951	2985	100 %

Resultat

Nöjd Medarbetar Index

Ett sammanfattande Nöjd Medarbetar Index (NMI) har räknats ut för kommunen som helhet och för varje förvaltning. NMI är ett sammanfattande medelvärde för frågegrupperna. Ju högre NMI desto mer nöjda är de medarbetare som besvarat enkäten. Maxvärdet är 6,0.

Tabell 3. Nöjd Medarbetar Index

Förvaltning	NMI 2012	NMI 2010
Arbetsmarknad och kompetensutveckling	4,83	4,92
Barn och utbildningsförvaltningen	4,23	4,32
Fritidsförvaltningen	4,31	4,51
Kommunledningskontoret	4,68	4,18
Kommunchefens stabsfunktion	4,26	-
Kulturförvaltningen	4,08	4,37
Miljökontoret	4,38	4,68
Omsorgsförvaltningen	4,43	4,2
Räddningstjänsten	4,24	3,9
Stadsbyggnadskontoret	4,9	4,76
Socialförvaltningen	4,42	4,26
Totalt för kommunen	4,34	4,29

Fem av kommunens förvaltningar fick högre NMI vid denna mätning jämfört med 2010. Fem förvaltningar fick ett något lägre NMI vid denna mätning. Kommunchefens stabsfunktion fanns inte vid mätningen 2010 och har därför inget jämförelsetal. Totalt sett ökade kommunens NMI med 0,05.

Stadsbyggnadskontoret var den förvaltning som fick högst NMI, följt av AK-förvaltningen och Kommunledningskontoret. Största förbättringen hittades hos Kommunledningskontoret som har ökat sitt NMI med 0,5 sedan 2010.

I enkäten fanns 10 frågeområden och för varje område räknades ett totalt medelvärde fram. I en jämförelse med undersökningen från 2010 kan förbättringar ses på 4 områden: *Ledarskap, Lön, Mål och Uppföljning samt Jämställdhet och mångfald*. Övriga områden fick samma medelvärde som i föregående undersökning.

Tabell 4. Övergripande resultat, jämförelse av medelvärden

Frågeområde	2012	2010
Delaktighet och samverkan	4,3	4,3
Arbetsmiljö	4,4	4,4
Arbetsbelastning	4	4
Ledarskap	4,4	4,3
Utveckling och kompetens	4,6	4,6
Lön	3	2,8
Mål och uppföljning	4,5	4,4
Jämställdhet och mångfald	4,9	4,8
Hälsa	4,5	4,5
Helhetsbedömning	4,8	4,8
Nöjd Medarbetar Index NMI	4,34	4,29

Delaktighet och samverkan

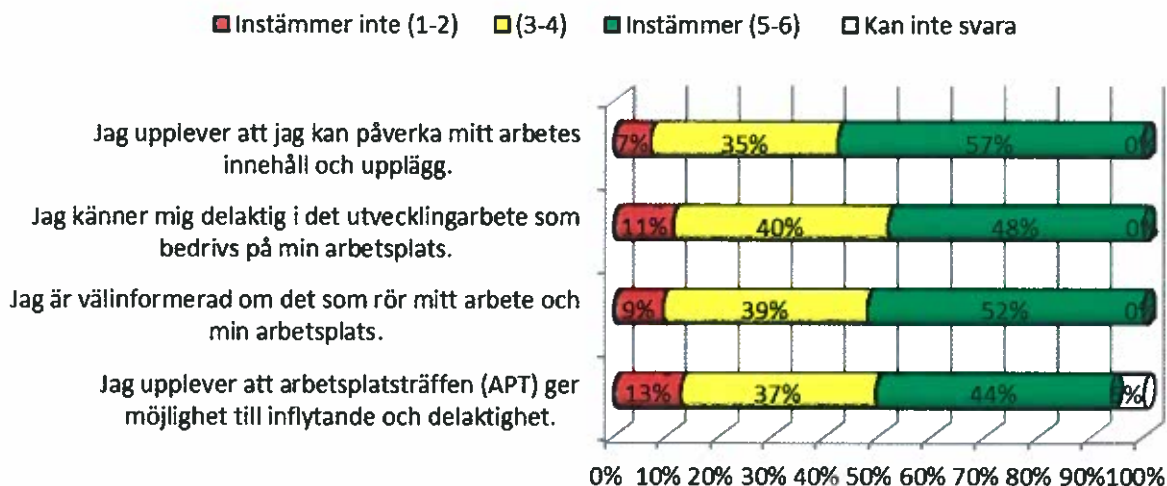
Delaktighet är gynnsamt för medarbetarnas hälsa. Det finns ett etablerat samband mellan hälsa och delaktighet då det gäller möjligheten att påverka vad som ska göras och hur det ska utföras (Theorell, 2003).

I kommunens personalpolicy belyses vikten av medarbetare som är delaktiga och tar ansvar för verksamheternas utveckling.

I medarbetarenkäten framgår att ca 57 % upplever att de kan påverka sitt arbete avseende innehåll och upplägg. Det är en förbättring med ca 2 procentenheter sedan 2010. Inom området delaktighet och samverkan är det upplevelsen av arbetsplatsträffarna som har fått lägst betyg. 89 % har svarat att de har regelbundna arbetsplatsträffar, men endast 44 % upplever att de ger möjlighet till inflytande och delaktighet. Trots detta kan man ändå se en förbättring med ca 3 procentenheter sedan mätningen 2010 då 41 % upplevde att arbetsplatsträffarna gav möjlighet till inflytande och delaktighet.

Liksom i undersökningen 2010 är det medarbetarna på AK-förvaltningen som är mest nöjda med sina arbetsplatsträffar. Ca 63 % av medarbetarna på AK-förvaltningen upplever att arbetsplatsträffen ger möjlighet till delaktighet och inflytande. På Räddningstjänsten är det endast ca 21 % av medarbetarna som upplever att arbetsplatsträffen ger möjlighet till delaktighet och inflytande.

Diagram 1. Delaktighet och samverkan



Arbetsmiljö

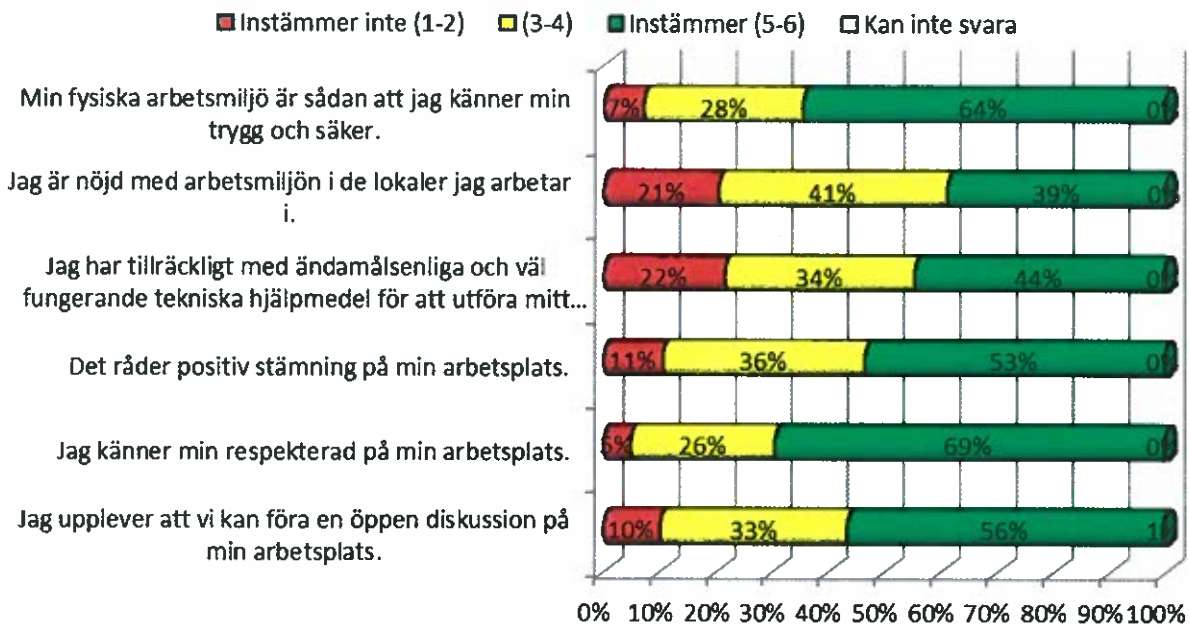
Arbetsmiljö innefattar allt som påverkar människor på jobbet. Människan påverkas av såväl fysiska som psykosociala faktorer. I frågorna kring arbetsmiljö ingår både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Det har skett en liten förbättring när det gäller upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön. 2010 svarade 61 % positivt på frågan om den fysiska arbetsmiljön upplevs som trygg och säker. Denna gång var det 64 % som gav ett positivt svar på samma fråga. Däremot kan en viss försämring ses gällande frågan om tekniska hjälpmedel. Andelen som givit ett negativt svar på den frågan hade ökat från 17 % 2010 till 22 % 2012.

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön varierar svaren en del. Endast strax över hälften av de svarande upplever att de kan föra en öppen diskussion och att det råder positiv stämning på arbetsplatsen. På frågan om huruvida man upplever sig respekterad är svaren mer positiva då nästan 7 av 10 har svarat positivt.

Handwritten signature/initials

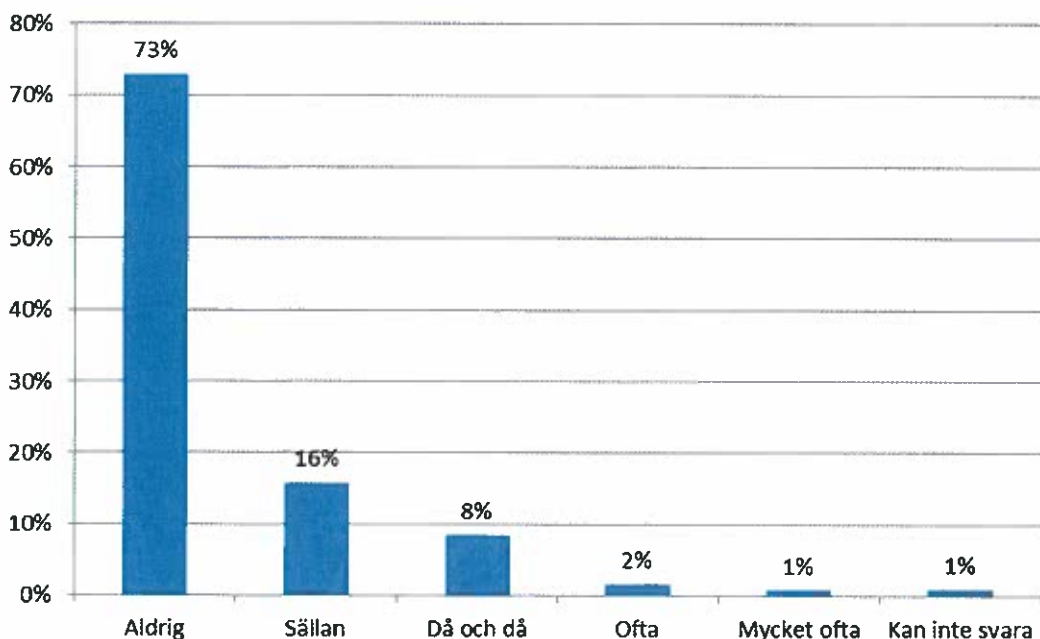
Diagram 2. Arbetsmiljö



Mest nöjda med arbetsmiljön är medarbetarna på Stadsbyggnadskontoret. Även på AK-förvaltningen och Kommunledningskontoret är medarbetarna nöjda med arbetsmiljön. På dessa förvaltningar är man överlag nöjd med både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Minst nöjd med området arbetsmiljö är man på Bibliotek och kulturförvaltningen och de frågor som medarbetarna är minst nöjda med handlar om tillgång till tekniska hjälpmedel och upplevelsen av att kunna föra en öppen diskussion på arbetsplatsen.

Diagram 3. Hot och våld

Jag har under de senaste 12 månaderna varit utsatt för våld eller hot om våld i mitt arbete.

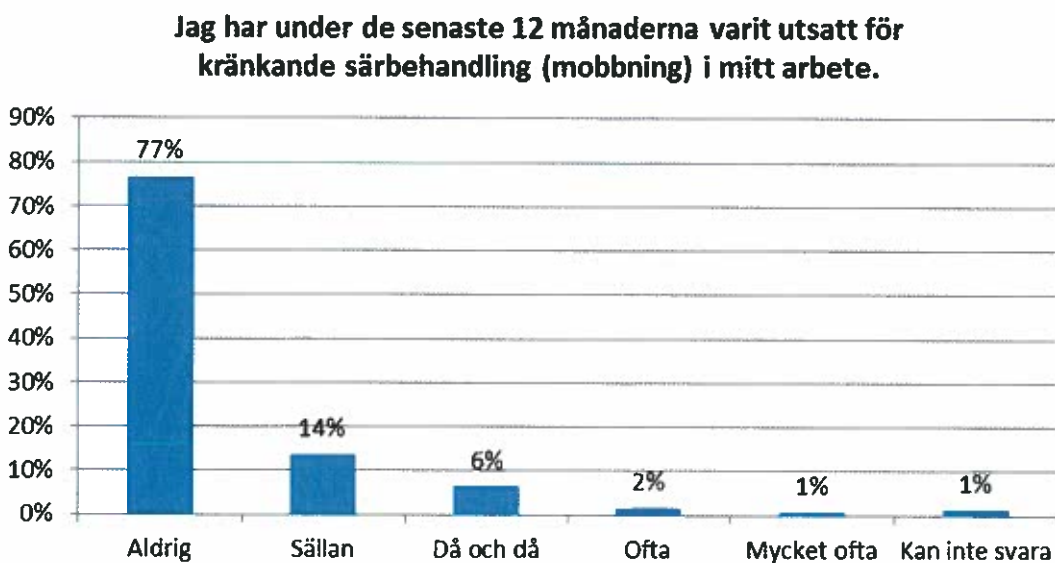


På frågan om våld eller hot om våld svarade 89 % att de aldrig eller sällan utsatts under det senaste året. Det är en förbättring med två procentenheter sedan 2010. Inom Stadsbyggnadskontoret, Räddningstjänsten och AK-förvaltningen har 100 % svarat att de aldrig eller sällan utsätts för våld eller hot om våld. Liksom i undersökningen 2010 är det vanligast med våld eller hot om våld inom Omsorgsförvaltningen, där ca 19 % har svarat att de upplever våld eller hot om våld då och då, ofta eller mycket ofta.

Kränkande särbehandling innebär återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar riktade mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Mobbning är en form av kränkande särbehandling (Prevent, 2011).

Även om de allra flesta som svarat på enkäten inte upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, så visar undersökning att det förekommer. 253 personer har uppgett att de varit utsatta för kränkande särbehandling då och då, ofta eller mycket ofta under det senaste året. Vanligast förekommande med upplevelser av kränkande särbehandling är det på Bibliotek och kulturförvaltningen och på Fritidsförvaltningen. Där har 20 % respektive ca 15 % svarat då och då, ofta eller mycket ofta på frågan.

Diagram 4. Kränkande särbehandling



Arbetsbelastning

Att under en begränsad tid ha mycket att göra behöver inte leda till ohälsa. Men att långvarigt arbeta under tidspress kan vara tärande på hälsan, även när arbetet är engagerande. Utgångspunkten är att arbetsmängd och svårighetsgrad i arbetet ska anpassas till människors skilda förutsättningar. Om arbete med stor arbetsmängd, högt arbetstempo eller arbete under tidspress kombineras med små möjligheter att påverka den egna arbetssituationen kan det leda till ohälsa och bidra till sjukdomar. (Arbetsmiljöverket, 2013)

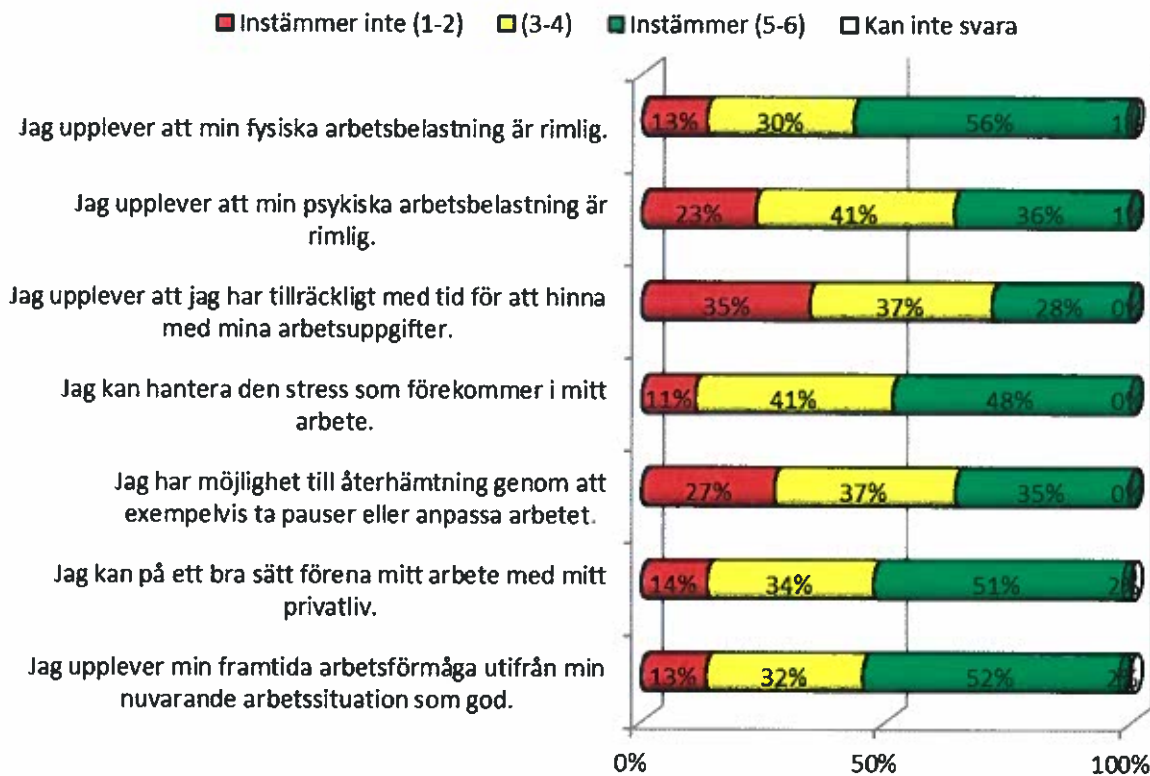
Medarbetarenkäten visade att den fysiska arbetsbelastningen i större utsträckning upplevs som rimlig jämfört med den psykiska. Endast 36 % uppgav ett positivt svar gällande den psykiska arbetsbelastningen. Andelen som uppgav ett negativt svar på den frågan hade ökat från 19 % 2010 till 23 % i aktuell undersökning. Medarbetarenkäten visar även att andelen som uppgett att de inte har tillräckligt med tid att hinna med sina arbetsuppgifter har ökat med 3 procentenheter till 35 %. Endast 28 % har svarat att det

upplever att de har tillräckligt med tid för sina uppgifter. Även i frågan gällande möjligheter till återhämtning kan en negativ trend ses och 27 % har uppgett att de inte har möjligheter till återhämtning, vilket är något större andel jämfört med tidigare mätning. Endast 48 % av de svarande upplever att de kan hantera den stress de utsätts för i deras arbete.

En persons upplevda arbetsförmåga ger ofta en bra bild över möjligheterna att fungera på sitt arbete i framtiden. Strax över hälften av de svarande har upplever sin framtida arbetsförmåga som god samt att de kan förena arbete och privatliv på ett bra sätt. Motsvarande siffror kunde ses i undersökningen 2010.

Stadsbyggnadskontoret, AK-förvaltningen, Räddningstjänsten och Fritidsförvaltningen har fått bäst resultat gällande arbetsbelastning. Störst problem med arbetsbelastningen finns inom Miljöförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. På samtliga förvaltningar gäller att medarbetarna har svarat mest negativt på frågan huruvida de upplever att de har tillräckligt med tid för att hinna med sina arbetsuppgifter.

Diagram 5. Arbetsbelastning



Ledarskap

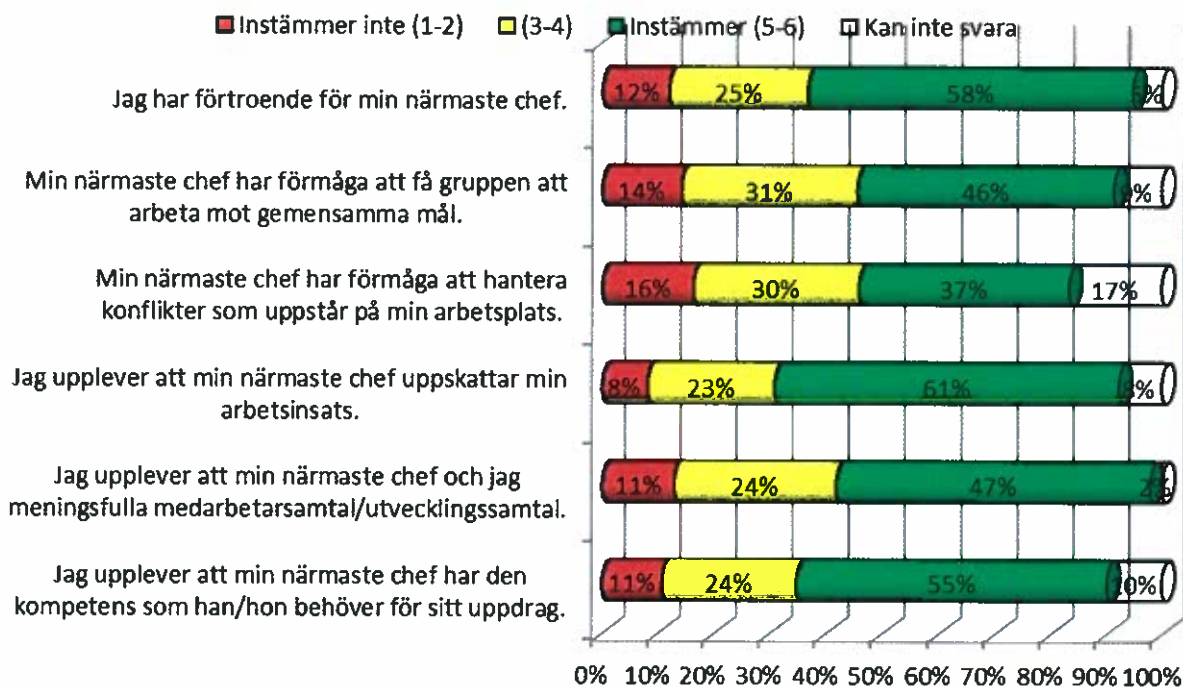
Alla chefer, oavsett nivå, är nyckelpersoner för verksamheten. Chefens viktigaste uppgift är att skapa resultat genom att tillvarata potentialen hos varje medarbetare. Uppskattning, utvecklingsmöjligheter, trevliga arbetskamrater, bra konflikthantering och gemensamma mål får medarbetare att trivas på arbete. Även öppet klimat och dialog är viktiga trivselfaktorer (Sunt liv, 2011). Chefer och arbetsledare är viktiga för hur arbetsförhållandena utformas. Det är viktigt att chefer och arbetsledare har både tid och kunskaper för sitt uppdrag och att de får stöd i sitt arbete i organisationen (Arbetsmiljöverket, 2013).

Inom området ledarskap ses en positiv trend gällande alla frågorna i undersökningen. De negativa svaren har minskat med 1-3 procentenheter och de positiva svaren har ökat med 1-3 procentenheter sedan 2010.

Mest nöjda är medarbetarna till påståendena om chefens uppskattning, förtroendet för chefen samt chefens kompetens för hans/hennes uppdrag. Minst nöjda är medarbetarna med chefens förmåga att hantera konflikter och att få gruppen att arbeta mot gemensamma mål.

I undersökningen 2010 var det 18 % som inte kunde svara på frågan om de upplevde att de hade meningsfulla medarbetarsamtal/utvecklingssamtal. Den andelen har nu minskat markant och det är endast 2 % som inte kunnat svara på frågan. Strax under hälften (47 %) av de svarande upplever att medarbetarsamtalen/utvecklingssamtalen är meningsfulla. Mest nöjda med medarbetarsamtalen är medarbetarna inom Stadsbyggnadskontoret och AK-förvaltningen där 71 % respektive 63 % har svarat positivt på frågan. Minst nöjda med sina medarbetarsamtal är medarbetarna inom Räddningstjänsten. Totalt är det ca 46 % som uppger att samtal om hälsa ingår i medarbetarsamtalet. Fritidsförvaltningen är den förvaltning där störst andel anger att samtal om hälsan ingår i medarbetarsamtalet (ca 56 %). Inom Socialförvaltningen är det minst andel som anger att samtal om hälsan ingår i medarbetarsamtalet (ca 38 %).

Diagram 6. Ledarskap



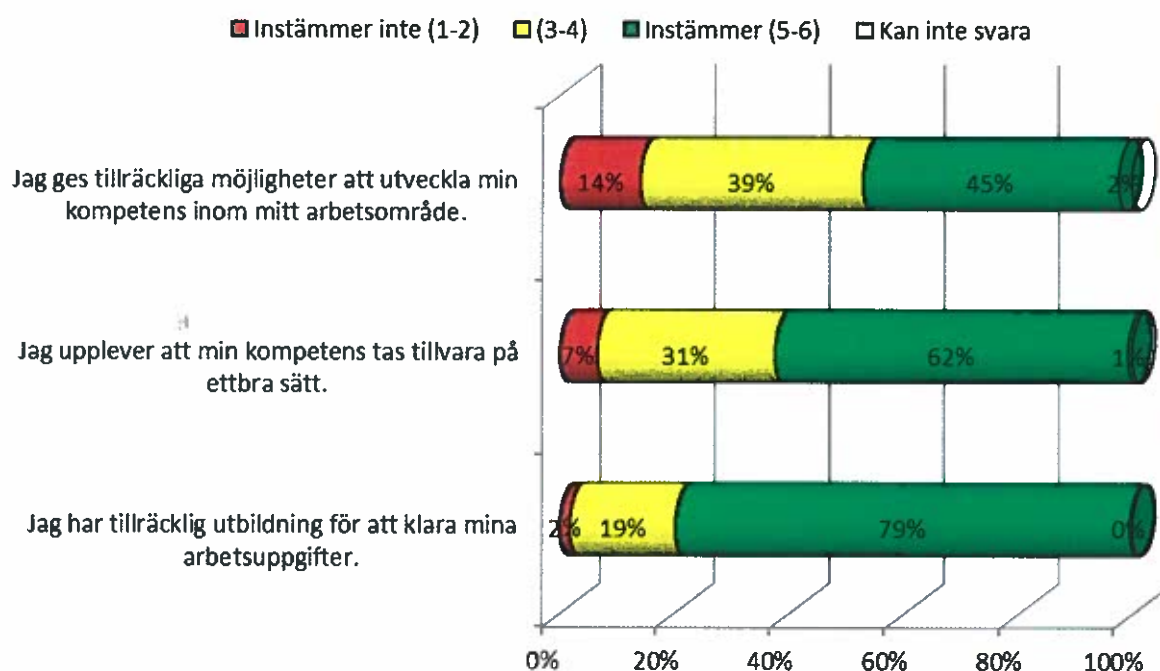
Liksom 2010 är man mest positiv till ledarskapet inom AK-förvaltningen och minst nöjd är man på Räddningstjänsten.

Utveckling och kompetens

I kommunens personalpolicy framgår att medarbetarna ska erbjudas utvecklingsmöjligheter för att aktivt kunna bidra till kommunens utveckling och effektivisering.

Inom frågeområdet utveckling och kompetens har det skett förbättringar på samtliga frågor. De allra flesta anser att de har tillräcklig utbildning för att klara sina arbetsuppgifter. Den fråga med flest negativa svar handlar om utvecklingsmöjligheter inom det egna arbetsområdet.

Diagram 7. Utveckling och kompetens



Lön

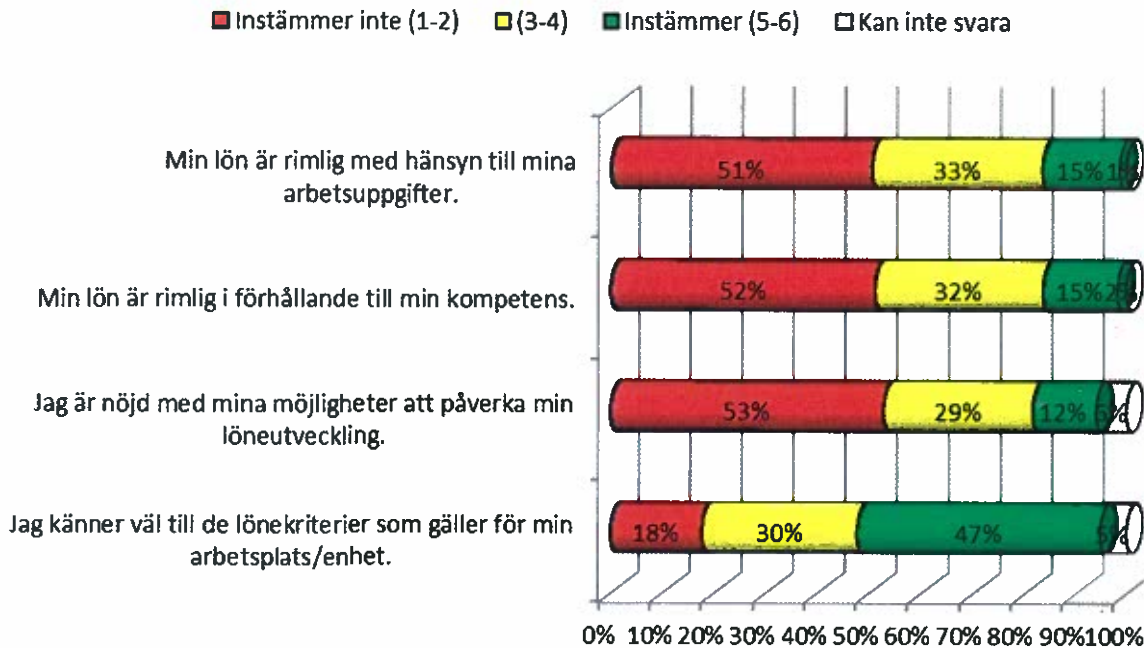
Enligt Hässleholms kommuns personalpolicy framgår att lönen ska stimulera till engagemang och avspegla den enskildes kompetens och de krav som ställs på befattningen.

Trots att lön är det område som fått lägst poäng i enkäten, är det samtidigt det området där den största förbättringen kan ses. Det totala medelvärdet för dessa frågor har ökat med 0,2 sedan 2010. Mest negativt har man svarat på påståendet om möjligheterna att påverka den egna löneutvecklingen.

Den största förändringen i enkäten kan ses på frågan om man har årliga lönesamtal. 2010 var det endast 42 % som uppgav att de hade årliga lönesamtal. I den aktuella undersökningen har den andelen ökat med 32 procentenheter till 74 %.

Mest positiva svar på frågorna om lön har man gett inom Stadsbyggnadskontoret. Minst positiva svar hittas inom Barn- och utbildningsförvaltningen.

Diagram 9. Lön

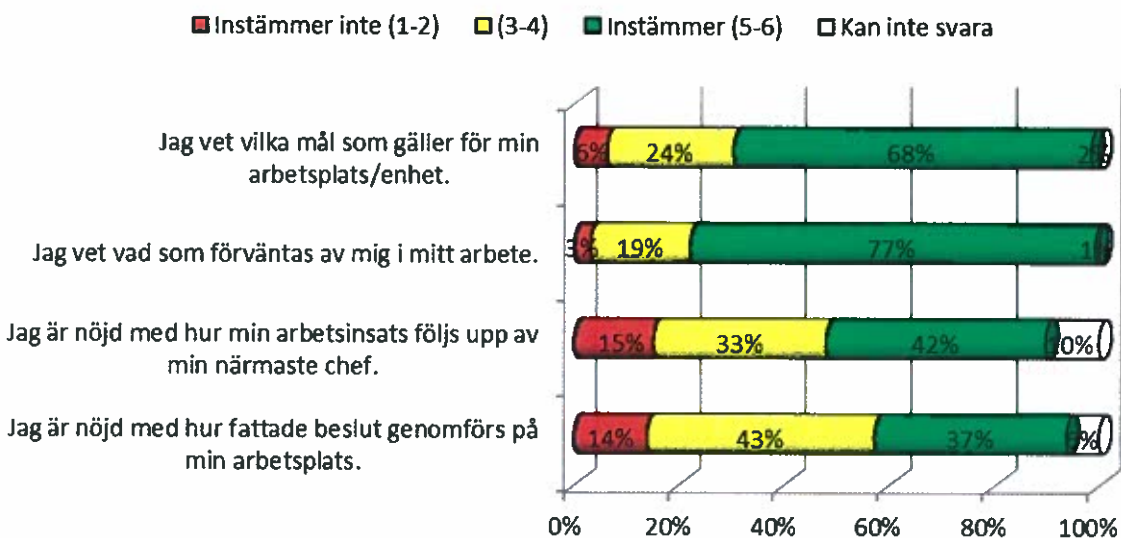


Mål och uppföljning

Tydliga och kända mål är viktigt för verksamheten och den enskildes möjligheter att ta ansvar och medverka till en effektiv verksamhet (Lantmännen, 2008).

Små förbättringar sedan 2010 kan ses på samtliga frågor inom detta frågeområde. Mest positiva är medarbetarna till påståendet om huruvida man vet vad som förväntas av en i sitt arbete. Däremot är man mindre nöjd med hur den egna arbetsinsatsen följs upp av närmaste chefen samt hur fattade beslut genomförs på arbetsplatsen.

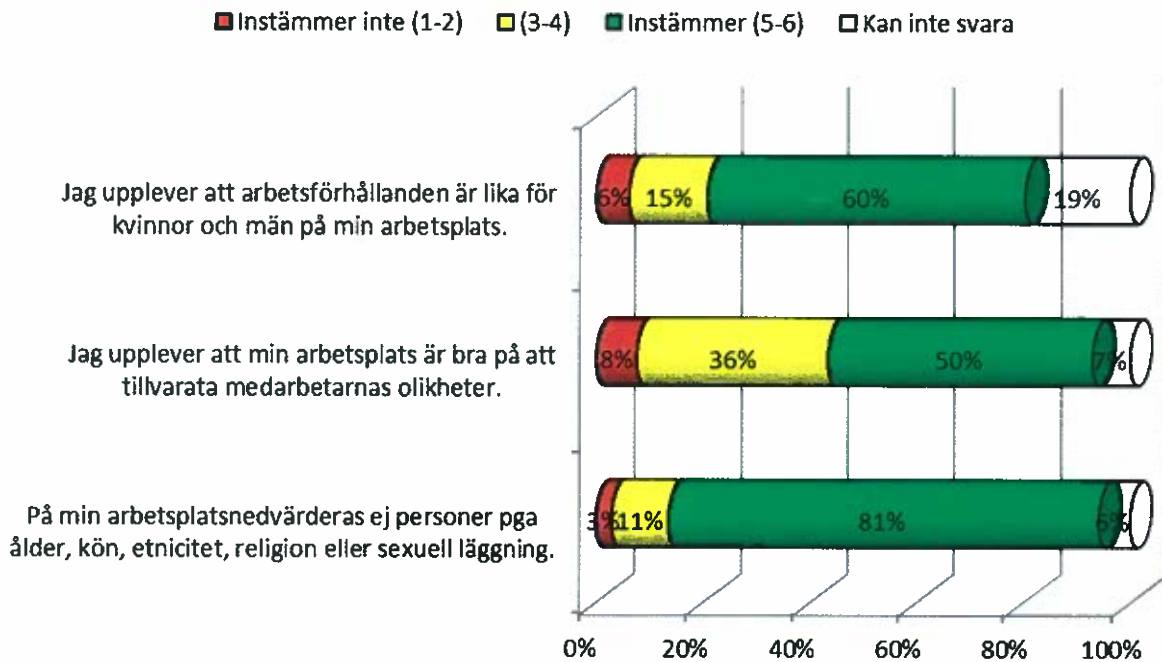
Diagram 10. Mål och uppföljning



Jämställdhet och mångfald

Kommunen ska aktivt arbeta för att minska diskriminering och ha ett synsätt som främjar jämställdhet och mångfald. Liksom 2010 har detta område fått högst medelvärde. Mest positivt har man svarat på frågan om man upplever att det förekommer nedvärdering på arbetsplatsen.

Diagram 11. Jämställdhet och mångfald



Hälsa

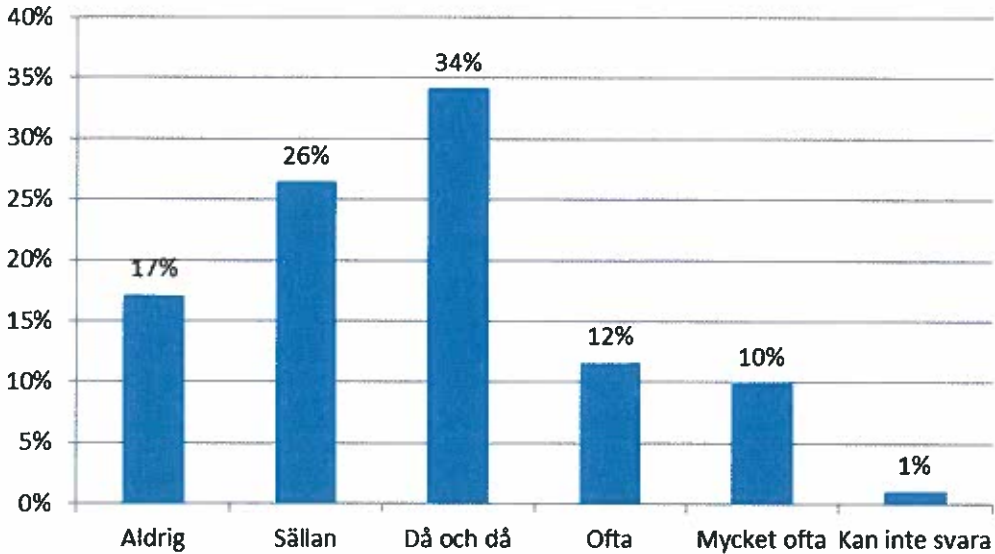
Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor minskar inte bara den arbetsrelaterade ohälsan, de sociala skillnaderna i ohälsa och bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa, utan är även en nödvändig förutsättning för en hållbar tillväxt. Arbetslivet måste balanseras mot människors möjligheter att kunna fungera och må bra under ett helt arbetsliv. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv med familjeliv och fritid (Folkhälsoinstitutet, 2011).

57% av kommunens medarbetare upplever sitt allmänna hälsotillstånd som gott. Trots detta är det 56 % som då och då, ofta eller mycket ofta upplever hälsobesvär som de relaterar till arbetet.

Handwritten signature/initials in blue ink.

Diagram 12. Arbetsrelaterade hälsobesvär

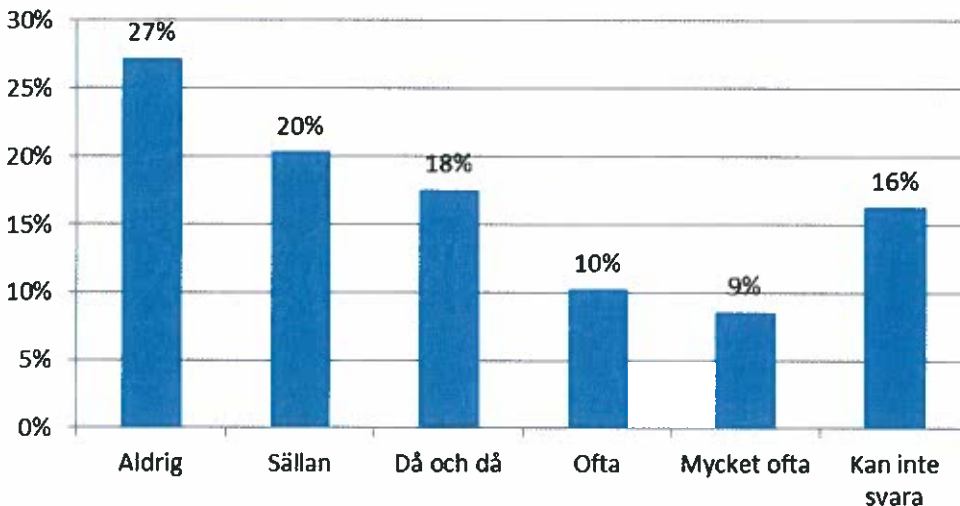
Jag har under de senaste 12 månaderna haft fysiska eller psykiska besvär (t.ex. huvudvärk, sömnproblem, värk) som jag bedömer beror på mitt arbete.



Arbetsgivaren erbjuder en del möjligheter till hälsofrämjande aktiviteter/friskvård t.ex. genom friskvårdssubvention, möjligheter att träna på gym samt en mängd friskvårdsaktiviteter genom kommunens personalförening HUMOR. Trots detta är det endast en liten andel (37 %) som har uppgett att de nyttjar dessa möjligheter då och då, ofta eller mycket ofta.

Diagram 13. Hälsofrämjande aktiviteter/friskvård

Jag nyttjar de möjligheter till hälsofrämjande aktiviteter/friskvård som arbetsgivaren erbjuder.

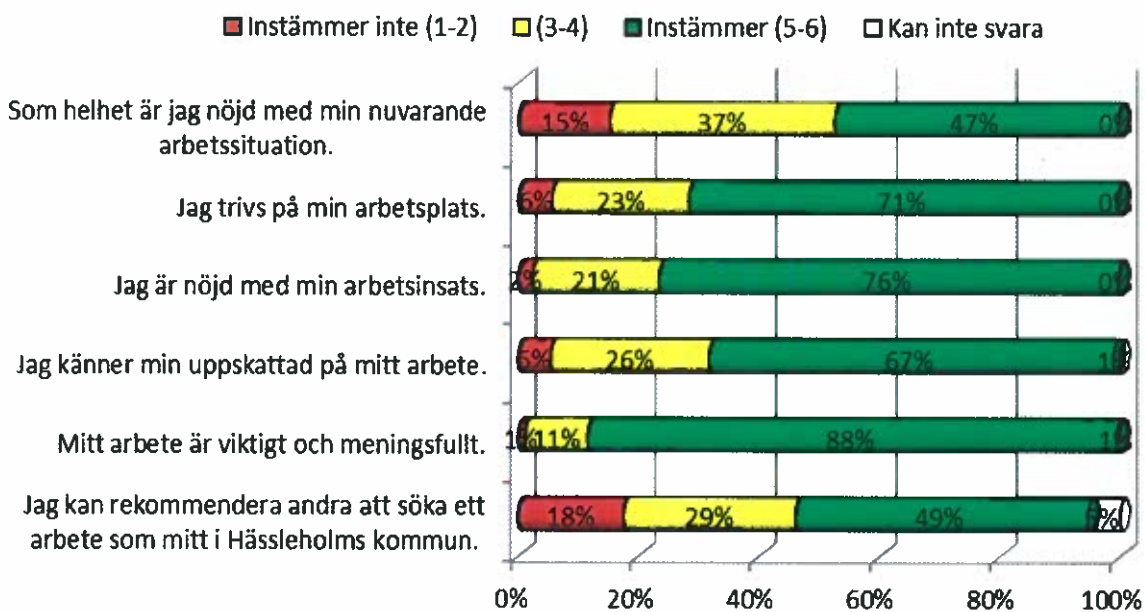


Helhetsbedömning

De flesta är nöjda med sin arbetsinsats och trivs bra på sin arbetsplats. 88 % av medarbetarna anser att deras arbete är viktigt och meningsfullt. De mest nöjda medarbetarna avseende helheten finns inom Stadsbyggnadskontoret och AK-förvaltningen.

Endast 49 % av de svarande har uppgett att de kan rekommendera andra att söka ett arbete i Hässleholms kommun. Det är en minskning med 3 procentenheter sedan 2010.

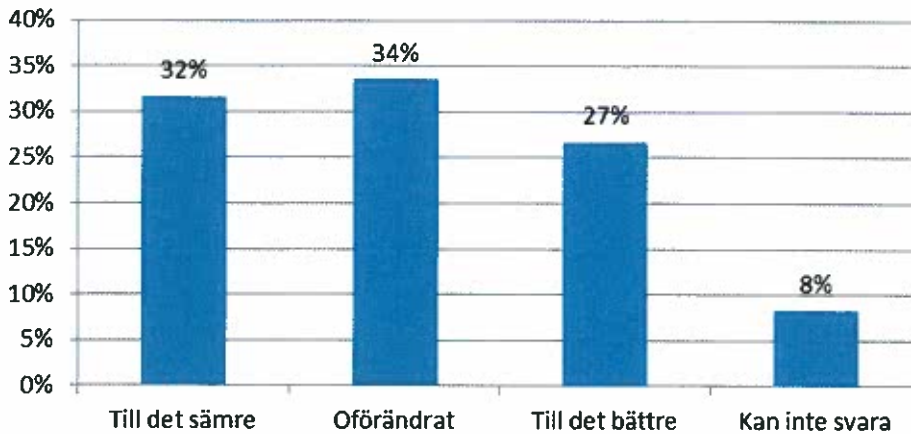
Diagram 14. Helhetsbedömning



På frågan om hur man upplever att arbetsituationen har förändrats under det senaste året var det 27 % som ansåg att det blivit bättre. 32 % ansåg att arbetsituationen har blivit sämre. I undersökningen 2010 var det 34 % som svarade att de tyckte att arbetsituationen blivit sämre.

Diagram 15. Förändrad arbetssituation

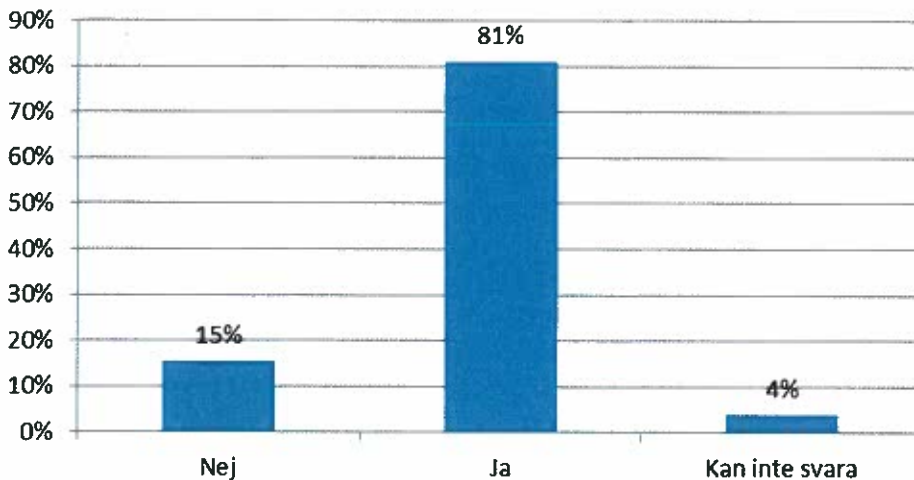
Hur upplever du att din arbetssituation har förändrats under det senaste året?



De flesta medarbetare (81 %) i Hässleholms kommun har den sysselsättningsgrad de önskar. Precis som i föregående undersökning är det störst andel medarbetare inom Omsorgsförvaltningen som inte har den sysselsättningsgrad de önskar (23 %). Inom Omsorgsförvaltningen har det dock denna andel minskat med 7 procentenheter sedan 2010, då det var 30 % som inte hade önskad sysselsättningsgrad.

Diagram 16. Önskad sysselsättningsgrad

Har du den sysselsättningsgrad du önskar?



Slutsatser och förslag till åtgärder

Resultatet från undersökningen visar på områden där kommunen står relativt stark, men också på områden med brister och behov av förbättringar. Sammanfattningsvis kan man säga att resultatet från denna och föregående undersökning är ganska likt. Förbättringar kan ses på 4 av de 10 frågeområdena (*Ledarskap, Lön, Mål och Uppföljning samt Jämställdhet och mångfald*). Övriga områden fick samma medelvärde som i föregående undersökning.

De områden där medarbetarna är mest nöjda är: *Jämställdhet och mångfald, Helhetsbedömning och Utveckling och kompetens*. De områden där medarbetarna minst nöjda är: *Lön, Arbetsbelastning och Delaktighet och samverkan*.

1. Hässleholms kommun – en attraktiv arbetsgivare?

En av de viktigaste uppgifterna kommande år är att stärka Hässleholms kommuns varumärke som attraktiv arbetsgivare. För att lyckas med detta behövs insatser som utvecklar både medarbetarskap och ledarskap och således bidrar till effektiva verksamheter med medarbetare som trivs och mår bra.

De allra flesta tycks vara nöjda med den egna arbetsinsatsen samt uppleva sitt arbete som viktigt och meningsfullt. Trots detta är det knappt hälften av medarbetarna som kan rekommendera någon annan att söka ett arbete i Hässleholms kommun. Anställda med en positiv attityd är viktiga ambassadörer för Hässleholms kommun som arbetsgivare. Det är därför viktigt att aktivt arbeta med att utveckla både medarbetarskap och ledarskap och tillsammans verka för att alla ska känna en stolthet i att vara en del av Hässleholms kommuns organisation. En del av detta arbete bör också handla om att bättre se medarbetares olika kompetenser samt erbjuda utvecklingsmöjligheter och skapa attraktiva tjänster. Detta tillsammans med en god lönepolitik bör bidra till att göra kommunen mer attraktiv som arbetsgivare.

Förslag till åtgärd: Utveckla och införa ett koncept gällande *den goda arbetsplatsen*. Utifrån fastställda kriterier som belyser t.ex. delaktighet, kommunikation, hälsa, utveckling och mångfald kan varje år en vinnare koras och presenteras vid en medarbetardag/inspirationsdag. Detta bör stimulera arbetsplatserna i kommunen att aktivt arbeta med att utveckla sin arbetsmiljö, hälsa och medarbetarskap.

2. Möjligheter till delaktighet

Att skapa delaktighet kan vara ett sätt att främja den anställdes kontroll över sin arbetssituation. Balansen mellan krav och kontroll påverkar i hög grad hur medarbetaren upplever sin arbetssituation. Delaktighet är ett sätt att involvera flera människors kunskap och skapa engagemang (Hanson, 2004).

Medarbetarenkäten visade att många medarbetare svarade negativt gällande huruvida arbetsplatsträffarna bidrar till delaktighet och inflytande. Att skapa framgångsrika arbetsplatsträffar har många vinster t.ex. ökad motivation, arbetsglädje, minskad stress, bättre samarbete och höjd kompetens. Därför bör detta område prioriteras och utvecklas.

Förslag till åtgärd: Utveckla arbetsplatsträffarna i kommunen så att de i större utsträckning bidrar till delaktighet och inflytande. Kommunens chefer och ledare bör utbildas i hur man tillsammans skapar aktiva arbetsplatsträffar. Inom ramen för arbetsplatsträffarna kan även medarbetarskapet uppmärksammas. Under de kommande två åren bör därför en övergripande medarbetarutbildning som genomförs på

arbetsplatsträffar genomföras. Där kan bl.a. samverkansavtalet, värdegrunden och medarbetarskapet belysas.

3. Arbetsbelastning

En viktig uppgift för kommunen kommer att vara att försöka vända den negativa trenden gällande arbetsbelastningen.

Den fysiska arbetsbelastningen upplevs i högre grad som rimlig jämfört med den psykiska arbetsbelastningen. Många medarbetare har även en känsla av att de har för lite tid till sina arbetsuppgifter. Dessutom visade resultatet att förmågan att hantera stress och möjligheter till återhämtning skulle behöva utvecklas. I jämförelse med undersökningen 2010 kan en negativ trend ses gällande arbetsbelastningen.

Det kan finnas många orsaker till arbetsplatsrelaterad stress: dåligt fungerande arbetsgrupper, omorganisationer, tidspress, dåligt formulerade eller diffusa mål, bristande belöning för utfört arbete mm (Lantmännen, 2008). Att tidigt identifiera individer och grupper i riskzonen för skadlig stress är mycket viktigt samt att öka medarbetarnas förmåga och möjligheter att hantera arbetsbelastningen. Effekten av stress påverkar inte bara den enskilde arbetstagaren utan kan också få återverkningar på gruppen och i organisationen t.ex. genom tillbud och felhandlingar, konflikter, sjukfrånvaro, ökad personalomsättning och kompetensförlust.

Förslag till åtgärd: Genomföra riktade insatser gällande arbetsbelastning och stress inom de verksamheter/yrkesgrupper med störst behov. Innehållet i dessa insatser bör bl.a. vara delaktighet, kommunikation och rutiner.

4. Ledarskapet

Ledarskap handlar om att få alla medarbetare att sträva mot samma mål. Ledare blir man genom sitt sätt att vara och hur man påverkar andra. Ledarens personliga egenskaper, förmåga att kommunicera, motivera samt ge feedback är viktiga faktorer för ett framgångsrikt ledarskap (Sunt liv, 2011).

Inom området ledarskap ses en positiv trend gällande alla frågorna i undersökningen, vilket är mycket positivt. Viktigt är dock att fortsätta att stärka cheferna i deras förmåga att hålla meningsfulla medarbetarsamtal/utvecklingssamtal, hantera konflikter och främja ett gott arbetsklimat. Med ett bra ledarskap och ett gott arbetsklimat kan effektiva och attraktiva verksamheter skapas.

Förslag till åtgärd: Genom utbildning, stöd och bra verktyg stärka ledarna i sin förmåga att hantera konflikter, hålla meningsfulla medarbetarsamtal och skapa ett gott arbetsklimat.

Inför kommande medarbetarenkät

I detta stycke kommer problem och utvecklingsområden i arbetet med medarbetarenkäten att belysas.

Felaktigheter i personalsystemet, Personec P

Då alla respondenter hade plockadats från kommunens personalsystem Personec P för att sedan föras in i enkätprogrammet visade det sig att uppgifterna som förts in inte stämde överens med organisationen i verkligheten. Många medarbetare saknades, låg kopplade till fel arbetsplats eller fel befattning. I en del fall hade respondenterna ingen befattning alls. I de fall som detta upptäcktes innan medarbetaren besvarat enkäten kunde felet rättas till. Men då det upptäcktes först efter en medarbetare svarat på enkäten var det inte möjligt att rätta till felet, vilket medförde att svaren inte hamnade på rätt plats. För att komma till rätta med detta problem behöver alla förvaltningar gå igenom sina medarbetare och uppdatera uppgifterna i Personec P innan enkätundersökningen 2014.

Tekniska problem med enkätprogrammet

I denna undersökning användes en ny version av enkätprogrammet. Under svarstiden framkom det att en del medarbetare hade problem att skicka iväg sina svar. Programmet hängde sig och man fick i vissa fall göra om enkäten flera gånger innan svaren skickades iväg. Då inte alla medarbetare upptäckte när detta hände utan stängde ner sin dator/webbläsare direkt efter att de klickat på skicka-knappen resulterade det i att svaren inte skickades och kom därför inte med i resultatet.

Skapandet av rapporter

Vid skapandet av rapporterna visade det sig att programmet inte räknade ut svarsfrekvens för aktuell rapport och det framgick inte heller i rapporten vilken grupp den gällde. Detta fick räknas ut manuellt och skrivas in i rapporten i efterhand, vilket medförde mycket extra arbete.

Till sist...

Ett stort tack till alla medarbetare som tagit sig tid att besvara medarbetarenkäten 2012. Era uppfattningar om Hässleholms kommun som arbetsgivare är oerhört värdefulla och kommer att ligga till grund för framtida utvecklingsarbete.

Dessutom vill jag tacka alla som medverkat till att göra det möjligt att genomföra undersökningen.

Lina Lindner

Lina Lindner
Projektledare för medarbetarenkäten
Personalavdelningen, Kommunledningskontoret

*ack
RP
2012*

Referenser

Arbetsmiljöverket.(2013) www.av.se

Folkhälsoinstitutet. (2011). *Övergripande mål för folkhälsa*. www.fhi.se

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Lantmännen. (2008). *Vår guide till hälsofrämjande ledarskap! Inspiration från lantmännen*. Västerås: Lantmännen.

Prevent. (2011). www.prevent.se

Sunt liv. (2011). www.suntliv.nu

Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande bra för folkhälsan? Kunskapsmanställning*.

www.fhi.se/shop/material_pdf/arbete.pdf

ACK
PP
2/2



Personalutskottet

§ 9

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2012

Beslut

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen att med godkännande lägga uppföljningen till handlingarna. En sammanfattning av förvaltningarnas handlingsplaner redovisas i kommunens årsredovisning för 2012.

Beskrivning av ärendet

Folke Lindgren redovisar uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2012, enligt bilaga.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



Datum
2013-02-12

Personalutskottet

Handläggare
Enhetschef/Arbetsmiljöcontroller Folke Lindgren
Kommunledningskontoret
'Personalavdelningen
0451-26 8174 0709-818174
Folke.Lindgren@hasselholm.se

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2012

Förslag till beslut

Att föreslå kommunstyrelsen att med godkännande lägga uppföljningen till handlingarna. Samt att en sammanfattning av förvaltningarnas handlingsplaner redovisas i kommunens årsredovisning för 2012

Bakgrund

Kommunledningskontoret meddelade i augusti 2012 samtliga förvaltningschefer och nämndsordförande att uppföljning av 2012 års arbetsmiljöarbete skulle redovisas till kommunledningskontoret senast den 30 november enligt fastställd rutin. Årets uppföljning omfattade styrning, rutiner, riskbedömningar, arbetsskador och tillbud samt lagstiftning.

Samtliga förvaltningar har redovisat sin uppföljning med handlingsplaner där framkomna brister är redovisade. Två förvaltningar har inte behandlat uppföljningen på förvaltningssamverkan, medan alla har redovisat uppföljningen i respektive nämnd/styrelse.

Syftet med uppföljningen är att kontrollera hur arbetsmiljöarbetet fungerar samt skapa underlag till det fortsatta arbetsmiljöarbetet, i syfte att förbättra detta. Av de inkomna handlingsplanerna framgår att det förekommer brister på ett flertal områden. De vanligaste bristerna är otydliga arbetsmiljömål och där arbetsmiljömål finns, är de inte kända i organisationen. Rutiner som finns är inte kända vilket medför att frågor tolkas på olika sätt. Riskbedömningar genomförs inte i den omfattning som är nödvändigt. Detta gäller till exempel hot och våld. Vidare åtgärdas inte genomförda riskbedömningar och arbetsmiljöronder enligt upprättade handlingsplaner. Av uppföljningen framgår också att den lagstiftning som gäller inom arbetsmiljöområdet inte fullt ut är känd i verksamheterna.

Av inskickade dokument framgår att uppföljningarna har behandlats i samverkan i högre grad än tidigare. Att uppföljningarna behandlats i nämnder och styrelse samt att punkter som är upptagna i handlingsplanen till största delen är brister i arbetsmiljöarbetet vilket är syftet med uppföljningen. Av de framkomna bristerna

Kommunledningskontoret / 'Personalavdelningen

Postadress: Stadshuset, 281 80 Hässelholm Besöksadress: Stadshuset, Nytorget 1 Telefon: 0451-26 70 00 Telefax: 0451-814 06
E-post: kommunen@hasselholm.se Bankgiro: 866-3494 Org. nr: 212000-0985 Webb: www.hasselholm.se

går ett flertal att lösa genom bättre kommunikation och samverkan på till exempel arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågorna har en nyckelroll i det nya FAS avtalet.

Kommunledningskontoret

Folke Lindgren

Enhetschef/arbetsmiljöcontroller

Per-Olof Drottler

Personalchef

Kommunledningskontoret/ Personalavdelningen

Postadress: Stadshuset, 281 80 Hässleholm Besöksadress: Stadshuset, Nytorget 1 Telefon: 0451-26 70 00 Telefax: 0451-814 06
E-post: kommunen@hassleholm.se Bankgiro: 866-3494 Org. nr: 212000-0985 Webb: www.hassleholm.se



Personalutskottet

§ 10

Rehabärende

Beskrivning av ärendet

Folke Lindgren föredrog rehabiliteringsärende, vilket är sekretessbelagt och finns i särskilt protokoll.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

§ 11

Svar till diskrimineringsombudsmannen

Beslut

Att med godkännande lägga redovisningen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Kajsa Sjögren redovisar kommunens svar till diskrimineringsombudsmannen (DO) på grund av en anmälan gjord av en enskild person.

Personalutskottet

Justering

PK
AW

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

§ 12

Aktuella personalpolitiska frågor

Beslut

Att med godkännande lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Följande togs upp

- Arbetsgivarforum äger rum i Gävle 2013-05-21—22.
Pär Palmgren och Lena Wallentheim deltar.
- Träff med Kristianstads kommun äger rum 2013-05-16.
- Löneöversyn 2012
- Löneöversyn 2013
- Träff med Hälsoringen planeras under våren 2013.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes