



2017-01-27

Dnr Kon 2017/35

Redovisning av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd 2016

Förslag till beslut

Kompetensförvaltningens förslag till Kompetensnämnden

- 1 Redovisningen av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd 2016 godkänns.

Ärendet i korthet

En medarbetarundersökning har genomförts under perioden 5-17 oktober 2016. I början av november fick förvaltningens chefer ta del av resultatet och har sedan dess påbörjat arbetet med resultatet.

Varje arbetsplats och förvaltning ska ha en "Arbetsmiljöplan". Arbetsmiljöplanen ska innehålla mål som beskriver hur arbetsförhållandena i verksamheten ska vara så att en god arbetsmiljö, som främjar hälsa och som förebygger ohälsa och olycksfall, kan skapas. I planen ska mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ingå. Utifrån målen i arbetsmiljöplanen tas konkreta åtgärder fram samt hur dessa ska utvärderas.

Kompetensförvaltningen har fått i uppdrag att redovisa den förvaltningsövergripande Arbetsmiljöplanen för 2017. Enheternas resultat ligger till grund för den förvaltningsövergripande arbetsmiljöplanen och har tagits fram tillsammans med cheferna på förvaltningen.

Handlingar

- 1 Förvaltningens skrivelse, 2017-01-27
- 2 Det förvaltningsövergripande resultatet från medarbetarundersökningen genomförd 2016 "Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2016 Kompetensförvaltningen", 2017-01-27
- 3 Kompetensförvaltningens Arbetsmiljöplan för 2017 del 1 och 2, 2017-01-27



Bakgrund

Järfälla kommun ska bedriva en personalpolitik som medverkar till att kommunen är en attraktiv arbetsgivare där uppsatta verksamhetsmål nås genom att vi för Järfälla framåt genom aktivt medarbetarskap och gott ledarskap, en bra arbetsmiljö och god hälsa, god kompetensförsörjning, lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, god lönepolitik och goda resultat och uppföljning. För att följa upp de personalpolitiska målen genomför Järfälla kommun en medarbetarundersökning varje år.

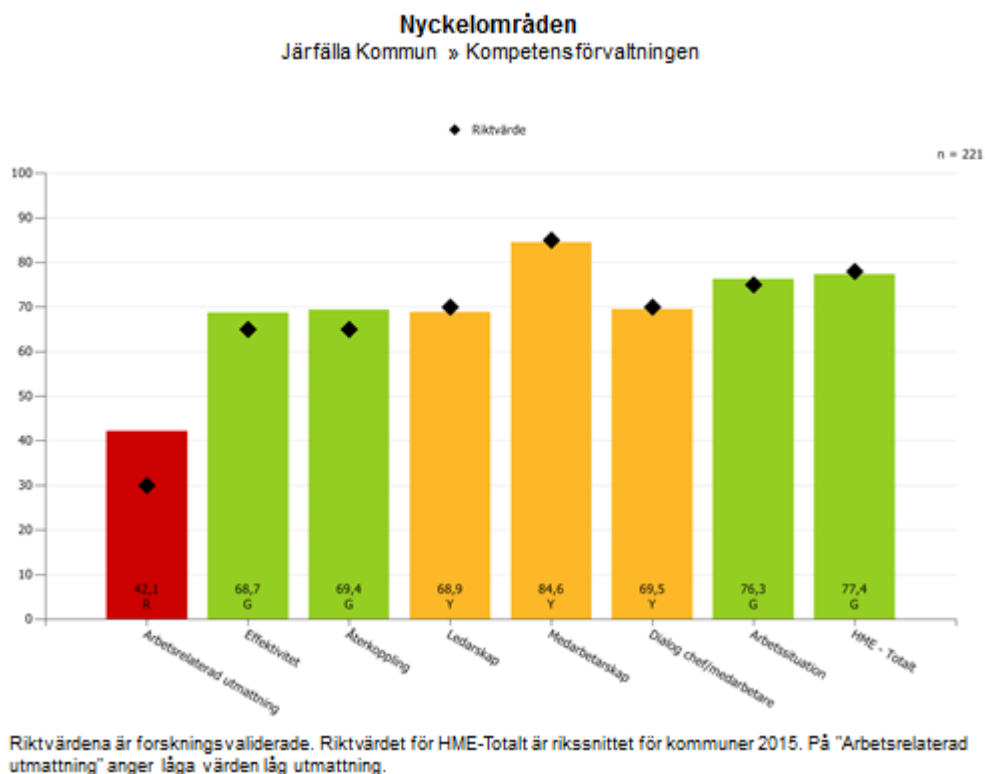
Springlife, som är leverantör av medarbetarundersökningen, har genom forskning fått fram riktvärden för vilka nivåer medarbetarnas upplevelser bör ligga på inom olika områden. Medarbetarundersökningen består av åtta nyckelområden som är grunden för en attraktiv arbetsgivare och som skapar förutsättningar för prestationskraft, hälsa och goda resultat på arbetsplatsen; arbetsrelaterad utmattning, effektivitet, återkoppling, ledarskap, medarbetarskap, dialog chef/medarbetare, arbetsituation och HME (Hållbart Medarbetar Engagemang). Medarbetarundersökningens nyckelområden har ett antal frågor kopplade till respektive område. Vissa av nyckelområdena har delområden där medarbetarnas svar sammanvägs och ger resultatet till aktuellt nyckelområde.

Riktvärdena tydliggör var resultatet ska vara för att prestationskraft ska finnas för individ och organisation. Teoretiskt kan värdena på de olika nyckelområdena sträcka sig från 0 till 100. Värdet som presenteras i staplarna är medarbetarnas samlade svar på frågorna inom respektive nyckelområde. Inom alla områden, förutom arbetsrelaterad utmattning, är målet att nå en så hög nivå som möjligt. En nivå på rätt sida av riktvärdet eller inom intervallet innebär att medarbetarna har en positiv eller optimal upplevelse av förutsättningarna inom detta område.

Medarbetarundersökningen består även av sex tilläggsfrågor som besvaras med ja/nej och som mäter om medarbetaren känner till Järfälla kommuns nya vision och personalpolicy för 2016-2019, om hen haft medarbetarsamtal, känner till lönekriterierna på sin arbetsplats, varit med att ta fram åtgärder utifrån förra årets medarbetarundersökning samt om hen rekommenderar Järfälla kommun som arbetsgivare. Utöver detta finns tre frågor som rör trygg arbetsmiljö. Frågorna handlar om medarbetaren varit utsatt för hot, våld, kränkande särbehandling, trakasseri eller mobbing under de senaste 12 månaderna samt om medarbetaren känner till var hen hittar Järfälla kommuns rutiner för hantering av kränkande särbehandling, trakasseri eller mobbing. Resultatet på frågorna om trygg arbetsmiljö redovisas enbart på kommun- och förvaltningsövergripande nivå.

Sammanställning av resultatet för Kompetensförvaltningen

Svarsfrekvensen för Kompetensförvaltningen uppgick till 89 %, vilket är en ökning från 80 % 2015. Nedan presenteras resultatet för de åtta nyckelområdena. Styrkan i resultatet per område indikeras med grönt, gult och rött. Den svarta romben visar riktvärdet för respektive område. En grön stapel visar att värdet är på eller över riktvärdet, en gul stapel ligger på fel sida av riktvärdet upp till fem enheter och en röd stapel ligger på fel sida av riktvärdet på fem enheter eller mer, och innebär ett område som visar på utvecklingsbehov. De gula nyckelområdena kan ses som riktningar där det är viktigt att arbeta med dem för att riktningen ska gå mot grönt istället för mot rött.



HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) är ett verktyg från SKL och Rådet för främjande av kommunala analyser som lyfter fram nivån på medarbetarengagemanget samt hur hållbart det är utifrån chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och bygga vidare på detta engagemang. HME är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för tre delindex; motivation, ledarskap och styrning. Årets siffror för HME visar på en uppgång i alla index jämfört med 2015. "HME Totalt" är på Kompetensförvaltningen 77,4 och 78,2 för Järfälla kommun. Se bild s. 4- 7 i "Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2016 Kompetensförvaltningen".

Förutom nyckelområdet "HME" är nyckelområdena "Effektivitet", "Återkoppling" och "Arbetsituation" gröna. Nyckelområdena "Ledarskap", "Medarbetarskap" och "Dialog chef/medarbetare" är gula samt nyckelområdet "Arbetsrelaterad utmattning" är röd.

Trygg arbetsmiljö

Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing

Kompetensförvaltningen (11,30 %) är den förvaltning i Järfälla kommun (7,60 %) som har flest antal medarbetare som upplever sig ha varit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing under det senaste året. I kommunen är det på samtliga förvaltningar en låg andel som upplever sig ha fått hjälp efter att de blivit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing (41,70 %). På Kompetensförvaltningen upplever 42,30 % att de fått hjälp. I kommunen är det



64,80 % som vet var kommunens rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier finns och på Kompetensförvaltningen är det 65,20 %. Se bild s. 30 i ”Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2016 Kompetensförvaltningen”.

Hot och våld

På Kompetensförvaltningen upplever 7,40 % av medarbetarna att de utsatts för hot eller våld jämfört med kommunen där 10 % av medarbetarna upplever att de utsatts för hot eller våld. Kompetensförvaltningen är den förvaltning som har lägst andel medarbetare som upplever att de fått hjälp när de utsatts för hot eller våld; 47,10 % på Kompetensförvaltningen jämfört med 65,80 % i Järfälla kommun. Se bild s. 24 i ”Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2016 Kompetensförvaltningen”.

Analys och åtgärder

Med anledning av resultatet från medarbetarundersökningarna genomförda 2014 och 2015 identifierade Kompetensförvaltningen fyra utvecklingsområden som ledningen tillsammans med chefer och medarbetare på förvaltningen fortsatt att jobba vidare med att utveckla:

1. Feedback
2. Fortsätta utveckla medarbetarnas delaktighet
3. Öka samarbetet mellan medarbetare/chefer, medarbetare/medarbetare och chefer/chefer
4. Tydliggöra organisation och uppdrag för samtliga anställda i förvaltningen

Av 2016 års resultat framkommer att Feedback (Återkoppling) nu är grön och befinner sig strax över riktvärdet. Dock finns fortsatt behov av fortsatta insatser vad avser punkt två-fyra.

Att nyckelområdet ”Arbetsrelaterad utmattning” är röd kan vara en indirekt effekt av att nyckelområdena ”Ledarskap”, ”Medarbetarskap” och ”Dialog chef/medarbetare” är gula och att det finns utvecklingsbehov inom dessa områden. Genom att arbeta med de gula nyckelområdena är målet att ”Arbetsrelaterad utmattning” går från röd till gul eller grön vid nästa års mätning.

Att ”Arbetsrelaterad utmattning” är röd indikerar att det finns saker på arbetsplatsen som man bär med sig på längre sikt och som gör att medarbetarna känner en hög press utifrån de aktiviteter de genomför eller ska genomföra. Det är viktigt att försöka identifiera vad som är orsakerna och hur dessa kan hanteras för att på bästa sätt sänka utmattningsnivån. Detta arbete sammanfattas i Arbetsmiljöplanen för 2017.

Nyckelområde ”Ledarskap” och ”Dialog chef/medarbetare”

Av resultatet av medarbetarundersökningen framkommer att behov finns av att tydliggöra organisation och uppdrag. Alla medarbetare ska ha kunskap om verksamhetens mål och uppdrag och respektive chef behöver tydliggöra hur enheten ska nå arbetsplatsens mål. Verksamheterna behöver kontinuerligt följa upp och utvärdera



verksamhetsmålen. Vid otydliga mål/mål som inte är förankrade bland medarbetarna finns en risk att medarbetarna behöver lösa otydligheter, vilket kan leda till ohälsosam arbetsbelastning. Chefen på respektive enhet på Kompetensförvaltningen kommer att informera medarbetarna om vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntade resultat och arbetsätt. Forum ska utarbetas där medarbetare vid behov kan få hjälp att prioritera arbetsuppgifter när tillgänglig tid inte räcker till. Chefen kommer även att gå igenom Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) med sin enhet på APT. Vidare tas den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp på medarbetarsamtal en gång per år.

Nyckelområdet "Medarbetarskap"

Av resultatet av medarbetarundersökningen framkommer att det finns behov av att cheferna på Kompetensförvaltningen tillsammans med medarbetarna identifierar vilken information som medarbetarna behöver hålla sig uppdaterade på samt att cheferna tydliggör var information finns att ta del av. Förvaltningen kommer under 2017 att ha som ett av sina utvecklingsområden i sin verksamhetsplan att utarbeta en kommunikationsplan för Kompetensförvaltningen.

Trygg arbetsmiljö

Järfälla kommuns medarbetare ska erbjudas arbete i en trygg arbetsmiljö. Händelser som hot och våld ska inte förekomma. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i arbetet och på arbetsplatsen accepteras inte av Järfälla kommun.

Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing

Som ett led i arbetet att motverka förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska alla medarbetare på Kompetensförvaltningen känna till kommunens rutiner för hantering av kränkande särbehandling. Varje enhet ska implementera Järfälla kommuns rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier och utforma en konkret handlingsplan som görs känd för alla medarbetare. Varje enhet kommer att fortsätta att utveckla sitt värdegrundsarbete/ förhållningssätt mot varandra. Förvaltningens chefer kommer att ta upp rutinerna, handlingsplanen och det gemensamma förhållningssättet minst två gånger per år på APT. Vid introduktion av nyanställda kommer chefen även att gå igenom dem med den nyanställda. Vidare tas den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp på medarbetarsamtal en gång per år för att kunna förebygga och minska andelen som upplever diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på sina arbetsplatser.

Hot och våld

Som ett led i arbetet att motverka förekomsten av hot och våld ska alla medarbetare på Kompetensförvaltningen ha kunskap om vilken hjälp de kan få vid hot- och våldsituationer. Förvaltningens personalkonsult kommer att gå igenom kommunens checklista vid hot och våld och förvaltningens säkerhetssamordnare kommer att gå igenom Kompetensförvaltningens rutiner vid hot och våld i ledningsgruppen. Varje chef kommer att informera medarbetarna om hur de ska agera vid hot/våld samt vilken hjälp de kan få. Vidare ska varje enhet ha rutiner vid hot/våld som är anpassade till verksamheten. Varje chef kommer att ta upp rutinerna vid hot och våld minst två gånger per år på APT. Vid introduktion av nyanställda kommer chefen även att gå igenom rutinerna med den nyanställda.

**Barnkonsekvensanalys**

En god arbetsmiljö ses som en förutsättning för kvalitet i verksamheter, vilket gynnar elever i våra verksamheter och generellt i kommunen.

Slutsatser

Med anledning av resultatet från medarbetarundersökningen genomförd 2016 kommer Kompetensförvaltningen att genomföra en rad åtgärder. Sammantaget finns det behov av att på Kompetensförvaltningen motverka förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, förbättra och tydliggöra rutinerna vid hot och våld, identifiera information och tydliggöra var den finns samt tydliggöra organisation och uppdrag. Genom detta avses redovisningen av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd.

Annika Ramsell
Utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör

Jannika Lemhagen
Personalkonsult