

2018-01-26

Dnr Kon 2018/116

Redovisning av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd 2017**Förslag till beslut**

Kompetensförvaltningen föreslår att:

- 1 Kompetensnämnden godkänner redovisningen av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd 2017.

Ärendet i korthet

En medarbetarundersökning har genomförts under perioden 10-27 oktober 2017. 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 2018. Enheternas resultat ligger till grund för den förvaltningsövergripande arbetsmiljöplanen och har tagits fram tillsammans med cheferna på förvaltningen och har samverkats med de fackliga representanterna.

Handlingar

- 1 Förvaltningens skrivelse, 2018-01-26
- 2 Det förvaltningsövergripande resultatet från medarbetarundersökningen genomförd 2017 ”Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2017 Kompetensförvaltningen”, 2018-01-26
- 3 Kompetensförvaltningens Arbetsmiljöplan för 2018, 2018-01-26

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, arbetssituation 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.

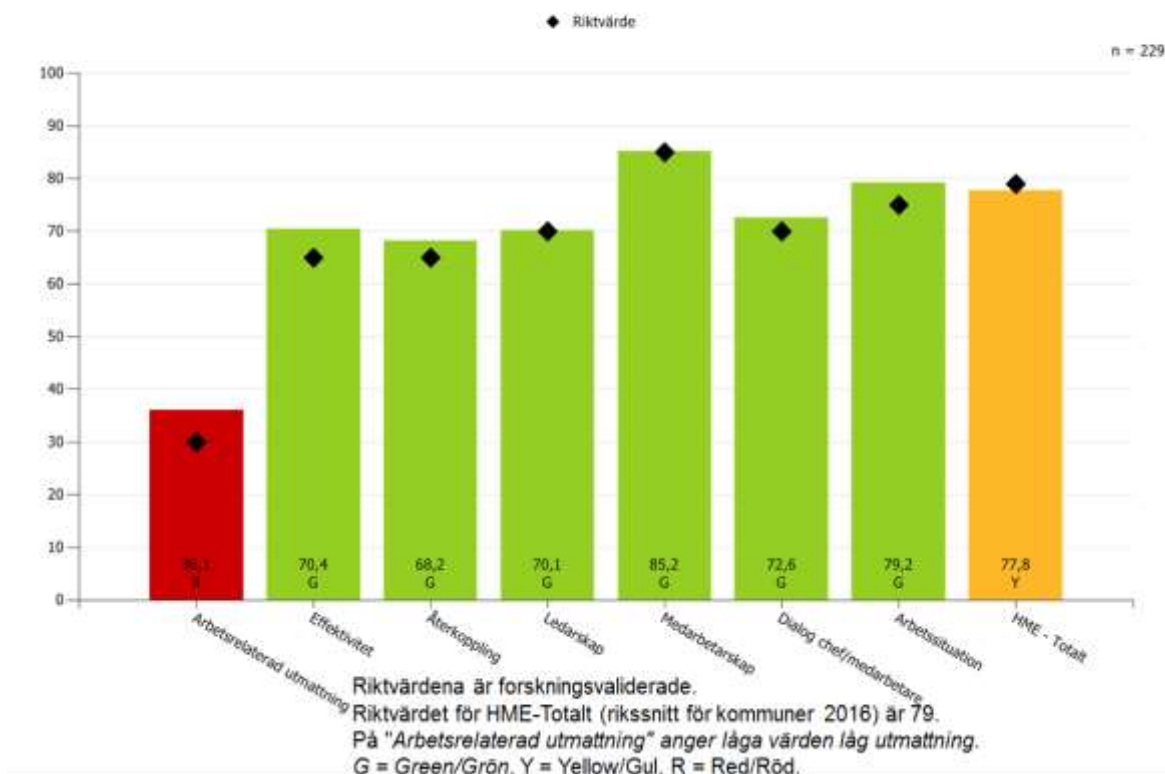
Medarbetarundersökningen består även av sex tilläggsfrågor som besvaras med ja/nej och som mäter om medarbetaren känner till Järfälla kommuns nya vision och personalpolicy för 2016-2019, om hen haft medarbetarsamtal, känner till lönekriterierna på sin arbetsplats, varit med att ta fram åtgärder utifrån 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 88 %, vilket är en sänkning med en procentenhet jämfört med 89 % 2016. 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.

Nyckelområden

Järfälla kommun » Kompetensförvaltningen



Hållbart Medarbetar Engagemang (HME) är ett verktyg från SKL och Rådet för främjande av kommunala analyser som lyfter fram nivån på medarbetar-engagemanget 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 nedgång i alla index förutom delindex motivation jämfört med 2016. 2016 var samtliga index gröna och 2017 är endast delindex motivation grönt och övriga index är gula. Se bild s. 5-6 i "Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2017 Kompetensförvaltningen".

Nyckelområdena "Effektivitet", "Återkoppling", "Ledarskap", "Medarbetarskap", "Dialog chef/medarbetare" och "Arbetsituation" är gröna. Nyckelområdena "Ledarskap", "Medarbetarskap" och "Dialog chef/medarbetare" har förbättrat sina resultat och har gått från att vara gula 2016 till att bli gröna 2017. Nyckelområdet "Arbetsrelaterad utmattning" är fortsatt rött, men har sänkt sitt resultat med sex procentenheter. Arbetsrelaterad utmattning är det enda nyckelområde där det är önskvärt att ligga så lågt under riktvärdet som möjligt. Se bild s. 2-3 i "Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2017 Kompetensförvaltningen".

Trygg arbetsmiljö

Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning

Under 2017 var det färre medarbetare på Kompetensförvaltningen som upplevde sig ha varit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning (5 % jämfört med 11 % 2016).

2017 upplevde 27 % av medarbetarna på Kompetensförvaltningen att de hade fått den hjälp de behövde när de varit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning jämfört med 42 % 2016.

Trots att en av åtgärderna i 2016 års arbetsmiljöplan var att varje enhet skulle implementera Järfälla kommuns rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier och utforma en konkret handlingsplan som görs känd för alla medarbetare har endast 66 % av medarbetarna svarat att de vet var rutinen finns jämfört med 65 % 2016. Se bild s. 29 i ”Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2017 Kompetensförvaltningen”.

Hot och våld

På Kompetensförvaltningen upplever 6 % av medarbetarna att de utsatts för hot eller våld jämfört med 7 % 2016. Fler medarbetare upplever 2017 att de fått den hjälp de behöver när de utsatts för hot eller våld (87 % jämfört med 47 % 2016). Se bild s. 23 i ”Resultat från medarbetarundersökningen genomförd 2016 Kompetensförvaltningen”.

Analys och åtgärder

Med anledning av resultatet från medarbetarundersökningen genomförd 2017 har Kompetensförvaltningen identifierat fyra utvecklingsområden som ledningen tillsammans med chefer och medarbetare på förvaltningen kommer att jobba vidare med att förbättra under 2018:

1. Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning
2. Tydliggöra organisation och uppdrag
3. Hot och våld
4. Ansvar för information om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna

Det är samma förbättringsområden som fanns med i den förvaltningsövergripande arbetsmiljöplanen för 2017.

Målen kopplade till dessa förbättringsområden är att

- alla medarbetare ska känna till kommunens rutiner för hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.
- alla medarbetare ska ha kunskap om verksamhetens mål och uppdrag.
- alla medarbetare ska ha kunskap om hur de ska agera samt vilken hjälp de kan få vid hot- och våldsituationer.
- alla medarbetare ska vara informerade om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna.

Även om resultatet på Kompetensförvaltningen har förbättrats med en ökning av gröna nyckelområden och en sänkning av den arbetsrelaterade utmattningen finns fortsatt behov av insatser avseende de fyra utvecklingsområdena, dels för att fortsätta att utvecklas, dels för att behålla det som fungerar bra.

Det finns behov av att fortsätta 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 arbetssätt. 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.

Det finns fortsatt 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.

Att nyckelområdet ”Arbetsrelaterad utmattning” är rött kan vara en indirekt effekt av att det finns utvecklingsbehov inom de fyra förbättringsområdena kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning, tydliggöra organisation och uppdrag, hot och våld och ansvar för information om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna. Genom att t ex arbeta med verksamhetens mål och uppdrag, arbeta fram forum där medarbetare vid behov kan få hjälp att prioritera arbetsuppgifter och informera medarbetarna om vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntade resultat och arbetssätt kan den arbetsrelaterade utmattningen minska.

Insatserna kan även öka medarbetarnas upplevelse av att veta vad som förväntas av dem i sitt arbete och kunskapen om arbetsplatsens mål. Detta kan mätas i HME, delindex styrning. Genom att arbeta med de fyra förbättringsområdena är förhoppningen att det gula nyckelområdet HME går från gul till grön och att nyckelområdet ”Arbetsrelaterad utmattning” går från röd till gul eller grön vid nästa års mätning.

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. Ingen medarbetare ska uppleva sig vara utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbning. I de fall detta sker ska medarbetarna ha kunskap om vilken hjälp som kan erbjudas.

Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning

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 och veta vilken hjälp de kan få om de utsätts för detta. 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 de 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 varje chef 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 de 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 2017 kommer Kompetensförvaltningen att genomföra en rad åtgärder för att utveckla eller behålla det som redan fungerar bra. 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 för medarbetarna. Genom detta avses redovisningen av åtgärder med anledning av medarbetarundersökningen genomförd.

Annika Ramsell
Utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör

Jannika Lemhagen
Personalkonsult