



# *Trelleborgs kommun*

Medarbetarundersökning

*november, 2021*



# Innehållsförteckning

62

sidor lång rapport

<b>1. Bakgrund</b>	<b>3</b>	3.11. Chefsfrågor	49
1.1. Bakgrund och syfte	4	3.12. Covid-19	52
1.2. Frågeunderlag och Nöjd-Medarbetar-index	5	3.13. Distansarbete	57
<b>2. Överblick av resultat</b>	<b>7</b>	<b>4. Om Enkätfabriken</b>	<b>59</b>
2.1. Sammanfattning	8	4.1. Bakom rapporten	60
2.2. Medelvärden & nöjd-medarbetar-index	9	4.2. Enkätfabrikens koncept	61
2.3. Extern benchmarking: HME	10		
<b>3. Resultat</b>	<b>12</b>		
3.1. HME – Motivation	13		
3.2. HME – Ledarskap	16		
3.3. HME – Styrning	19		
3.4. Arbetsuppgifter och arbetsbelastning	22		
3.5. Medarbetarskap och samarbete	26		
3.6. Ledarskap, närmaste chef	29		
3.7. Utveckling	32		
3.8. Jämställdhet och likabehandling	36		
3.9. Hälsa och arbetsmiljö	41		
3.10. Medarbetarsamtal	46		

# *1. Bakgrund*



## 1.1. Bakgrund och syfte

Enkätfabriken har för Trelleborgs kommuns räkning genomfört en medarbetarundersökning för kommunens anställda. Syftet med undersökningen är att skapa en bild av hur de anställda upplever sin arbetssituation och kartlägga vilka faktorer som påverkar situationen i positiv eller negativ riktning. Frågorna i undersökningen har valts ut av Trelleborgs kommun med avsikten att fånga in de aspekter som är mest relevanta att mäta mot bakgrund av kommunens verksamhet.

### Urval & Svarsfrekvens

Bland medarbetarna svarade 2293 av 3636 möjliga. Svarsfrekvensen uppgår därmed till 63%. I tabellen till höger redovisas svarsfrekvensen per förvaltning. Högst svarsfrekvens står kommunledningsförvaltningen för, och lägst socialförvaltningen.

### Genomförande

Undersökningen genomfördes under september 2021. Svaren samlades in via en webbenkät. Fyra påminnelser har gått ut till de som vid tidpunkten för påminnelsen ännu inte hade besvarat enkäten.

**63%**  
svarsfrekvens

- » Webbenkät
- » september 2021
- » Svarsfrekvens: 63%
- » 4 påminnelser

Tidpunkt	
Inbjudan	2021-09-06
1:a påminnelse	2021-09-13
2:a påminnelse	2021-09-17
3:e påminnelse	2021-09-23
4:e påminnelse	2021-09-24
Undersökning stängd	2021-09-28

Avdelning	Inbjudna	Slutförda enkäter	Svarsfrekvens
Arbetsmarknadsförvaltningen	111	76	68%
Bildningsförvaltningen	1461	1011	69%
Kommunledningsförvaltningen	130	104	80%
Kultur & fritidsförvaltningen	129	95	74%
Samhällsbyggnadsförvaltningen	99	76	77%
Socialförvaltningen	1418	743	52%
Tekniska serviceförvaltningen	288	188	65%
<b>Trelleborgs kommun totalt</b>	<b>3636</b>	<b>2293</b>	<b>63%</b>

## 1.2. Frågeunderlag och Nöjd-Medarbetar-index

Vilka frågor som ska ingå i en medarbetarundersökning är väldigt viktigt, då man dels ska försöka kvantifiera medarbetarnas åsikter till en siffra och dels försöka få med så många olika delar i arbetsmiljön som möjligt i ett frågeformulär. Enkätfabrikens frågeformulär är heltäckande och fångar upp de delar i arbetsmiljön som enligt forskning har visat sig ha en påverkan på den generella nöjdheten hos medarbetarna.

För att få ett samlat mått, ett slags helhetsbetyg från medarbetarna, skapas ett så kallat Nöjd-Medarbetar-Index (NMI). NMI bygger på tre frågor: "hur nöjd är du med din arbetssituation som helhet?", "Jag är stolt över att arbeta för Trelleborgs kommun" samt "Jag kan rekommendera Trelleborgs kommun som arbetsgivare till andra", vilka anses mäta övergripande nöjdhet hos medarbetarna.

Ett NMI-mått är värdefullt för att dels kunna se den övergripande nöjdheten och dels för att enkelt kunna se utveckling över tid, men även för möjligheten att till exempel kunna jämföra avdelningar inom organisationen.

För att få en bredare förståelse för resultaten ingår även andra frågor i undersökningen som fångar upp olika delar i arbetsmiljön. Fördelen med att inkludera andra frågor är att man genom olika statistiska analyser kan få fram just vilka områden i arbetsmiljön det är som systematiskt påverkar medarbetarnas generella nöjdhet, vilket öppnar upp för ett riktat förändringsarbete.



### NMI bygger på 3 frågor!

"Hur nöjd är du med din arbetssituation som helhet?"

"Jag är stolt över att arbeta för Trelleborgs kommun"

"Jag kan rekommendera Trelleborgs kommun som arbetsgivare till andra"

I Enkätfabrikens frågeformulär finns bland annat frågor som täcker arbetsuppgifter, lön, arbetsrollen, ledarskap, kommunikation, utbildning och utveckling, mål och vision, arbetsrelaterad stress, trakasserier, samarbete, fysisk arbetsmiljö och arbete-privatliv-konflikt. Det finns mycket man kan fråga om kring arbetsmiljön, men just dessa områden har enligt forskning visat sig ha en systematisk påverkan på den övergripande nöjdheten.

Frågeformuläret innehåller även frågor som täcker Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, vilka arbetsgivare är skyldiga att förhålla sig till. Det finns även frågor som berör trakasserier och särbehandling utifrån Diskrimineringslagen. Även här har arbetsgivare skyldighet att genomföra löpande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

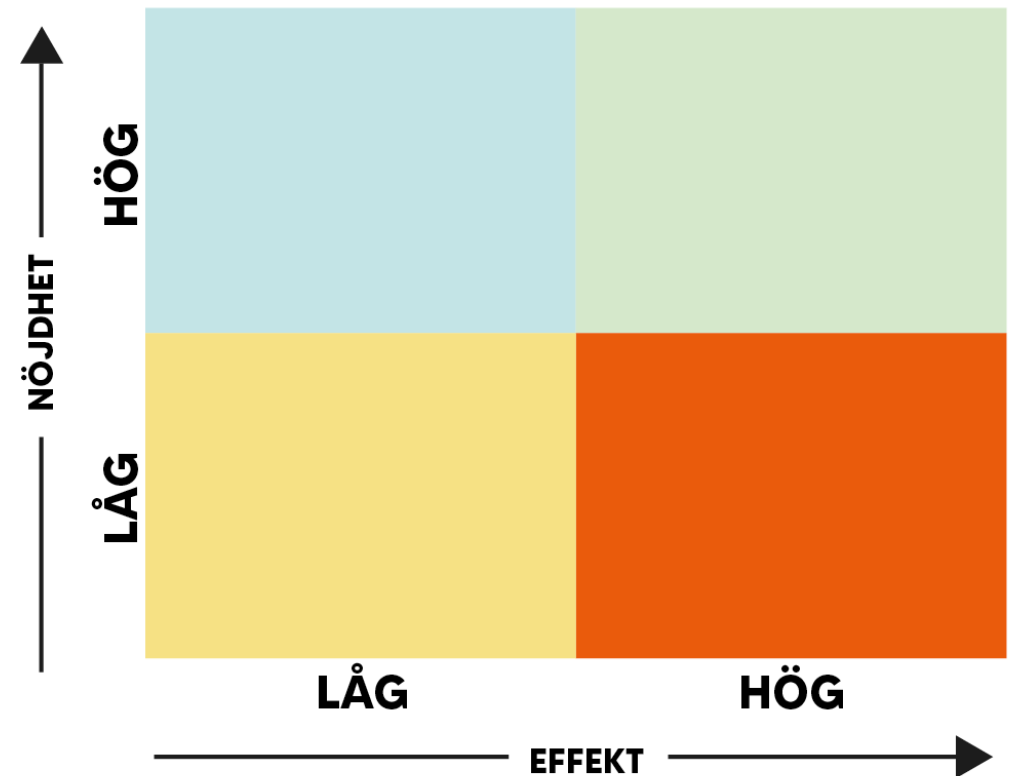
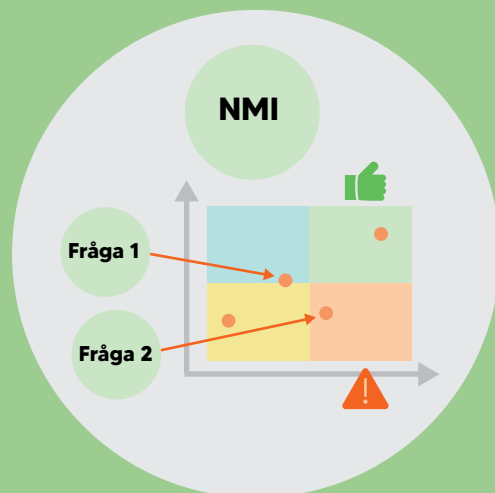


## Åtgärdsmatris

Enkätfabrikens åtgärdsmatriser syftar till att ge kunskap om både hur de tillfrågade ser på sin arbetssituation och vad som har störst inverkan på deras generella uppfattning om densamma. Genom att mäta sambandet mellan olika frågor i undersökningen och den generella nöjdheten skapas en bild av vad som har störst effekt på de anställdas generella uppfattning om den egna arbetssituationen och vad som därför är viktigast att prioritera i ett förändringsarbete.

Matrisen är indelad i fyra olika fält. I det blå fältet finns de parametrar med hög nöjdhet men låg påverkan på den generella nöjdheten. Dessa bör man sträva efter att bevara på en god nivå, men de är inte högst prioriterade. Det gula fältet inrymmer de parametrar som har låg nöjdhet men liten påverkan på den generella nöjdheten. Dessa bör man sträva efter att förbättra, men de är inte högst prioriterade.

Det gröna fältet är värden med hög nöjdhet och hög påverkan på den generella nöjdheten. Dessa värden bör man prioritera att bevara på en god nivå alternativt utveckla för att höja nöjdheten ytterligare. Det orangea fältet inrymmer parametrar med låg nöjdhet och stor påverkan på den generella nöjdheten. Det är dessa som bör ges högst prioritet i kommande förändringsarbete.





## *2. Överblick av resultat*

## 2.1. Sammanfattning

### Utvecklingsområden:

- » Hälsoarbete
- » Arbetstid
- » Påfrestande arbetsuppgifter

### Styrkor:

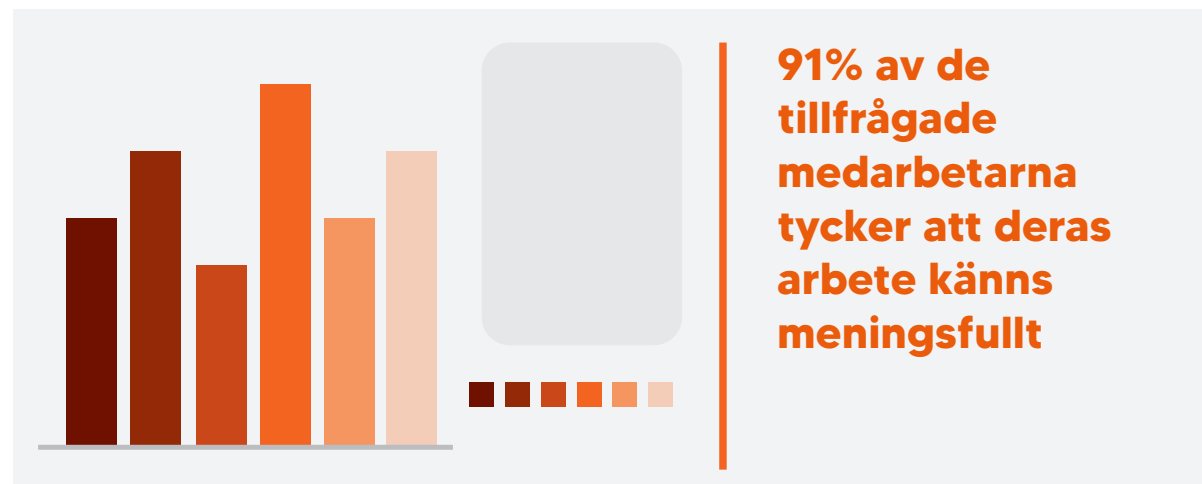
- » Motivation
- » Jämställdhet, likabehandling
- » Styrning

### Utveckling över tid:

Störst förändringar sedan förra mätningen finns i frågeområdet *Arbetstid*, där medelvärdet har minskat från 65 till 55 sedan 2017.

Årets NMI

65



91% av de tillfrågade medarbetarna tycker att deras arbete känns meningsfullt



*Många medarbetare upplever att de saknar energi till sin fritid när de kommer hem från arbetet*



## 2.2. Medelvärden & nöjd-medarbetar-index

Årets NMI:

65

### Frågeområden

I tabellen till höger redovisas medelvärdet för de olika frågeområden som medarbetarundersökningen delades upp i. Siffrorna som återges är medeltal på en hundra gradig skala, där 100 motsvarar det högsta värdet.

### NMI

För att ge ett sammanfattande mått på medarbetarnas nöjdhet generellt sett, ställdes i undersökningen tre så kallade NMI-frågor. Medelvärdet är kommunens generella NMI-värde. Årets NMI är 65 vilket innebär en minskning sedan föregående år.

	2021	2017	2014	2012
NMI	65	69	68	73
Motivation	77	79	79	76
Ledarskap	75	77	76	76
Styrning	76	78	79	76
Arbetsuppgifter, arbetsbelastning	66	66	66	66
Medarbetarskap, samarbete	72	72	71	76
Ledarskap närmaste chef	70	71	68	72
Utveckling	63	64	73	72
Jämställdhet, likabehandling	77	77	76	77
Hälsoarbete	49	50		
Arbets tid	55	65		
Påfrestande arbetsuppgifter	61	64		
Medarbetarsamtal	64	68	66	66
Chefsfrågor	82	82	84	85
Covid 19	81			
HME 100	76	78	78	76

NMI-frågor	2021	2017	2014	2012
Hur nöjd är du med din arbetssituation som helhet?	68	71	69	79
Jag är stolt över att arbeta för Trelleborgs kommun	65	69	68	66
Jag kan rekommendera Trelleborgs kommun som arbetsgivare till andra	62	68	67	75

## 2.3. Extern benchmarking: HME

Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) har tagit fram en modell för att kontinuerligt utvärdera arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting med bäring på hållbart medarbetarengagemang (HME). Kommuner och landsting erbjuds att använda nio gemensamma enkätfrågor inom området för att komplettera sina respektive undersökningar. Dessa nio frågor sammanfattas i fyra jämförelsetal.

### **Index "HME"**

Det sammantagna resultatet av samtliga frågor utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME). Begreppet "hållbart" markerar att detta index för medarbetarengagemang, till skillnad från de flesta andra, inte endast fokuserar på själva nivån på engagemanget utan också på chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och bygga vidare på detta engagemang.

### **Delindex "Motivation"**

Delindex Motivation har i princip tydligast bäring på medarbetarengagemangets nivå och svaren kommer sannolikt till viss del att påverkas av innehållet i respondentens arbete. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig i sitt arbete, men även i sin organisations helhet. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av verksamheten.

### **Delindex "Ledarskap"**

Delindex Ledarskap tar sikte på att utvärdera de närmaste chefernas förmåga att såväl ge förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget som deras förmåga att ta tillvara på engagemanget i verksamheten. Cheferna är enligt flertalet studier av medarbetarengagemang avgörande för detsamma.

### **Delindex "Styrning"**

Delindex Styrning syftar dels till att mäta om styrningen av organisationen ger förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget och om styrningen är sådan att den tar tillvara på engagemanget i verksamheten. Som framgår ovan definieras medarbetarengagemang i detta sammanhang till stor del som att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i den. Tanken är att detta ska ringas in tydligt av dessa frågor.

## Extern benchmarking: HME

I tabellen nedan visas Trelleborgs resultat för de olika områdena inom SKR:s HME-index. Då få kommuner har hunnit redovisa sina resultat för 2021 i SKR:s databas så jämförs Trelleborgs resultat med andra kommuner som genomfört sin undersökning 2020. Siffrorna för hela Sverige består av resultatet från 75 inrapporterade kommuner. Siffrorna för kommuner med 30 000 – 50 000 invånare består av resultatet från 16 inrapporterade kommuner.

Som framgår i tabellerna så ligger Trelleborgs kommuns resultat något lägre än genomsnittresultatet för såväl jämnstora kommuner som för samtliga kommuner. Trelleborgs kommun sticker inte ut vare sig negativt eller positivt på något av områdena utan kommunens resultat håller en jämn och god nivå överlag.

I tabellen längst ner redovisas även förvaltningarnas HME-resultat.

	Trelleborgs kommun	Kommuner 30 000 – 50 000 invånare	Hela Sverige 2020
HME	76	80	79
HME: Motivation	77	80	80
HME: Ledarskap	75	79	79
HME: Styrning	76	80	80

	Arbetsmarknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommunlednings- förvaltningen	Kultur- & fritids- förvaltningen	Samhällsbyggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
HME	76	75	73	75	73	78	76
HME: Motivation	79	76	78	77	79	79	77
HME: Ledarskap	77	72	77	74	75	78	79
HME: Styrning	71	78	62	74	64	79	73

### *3. Resultat*



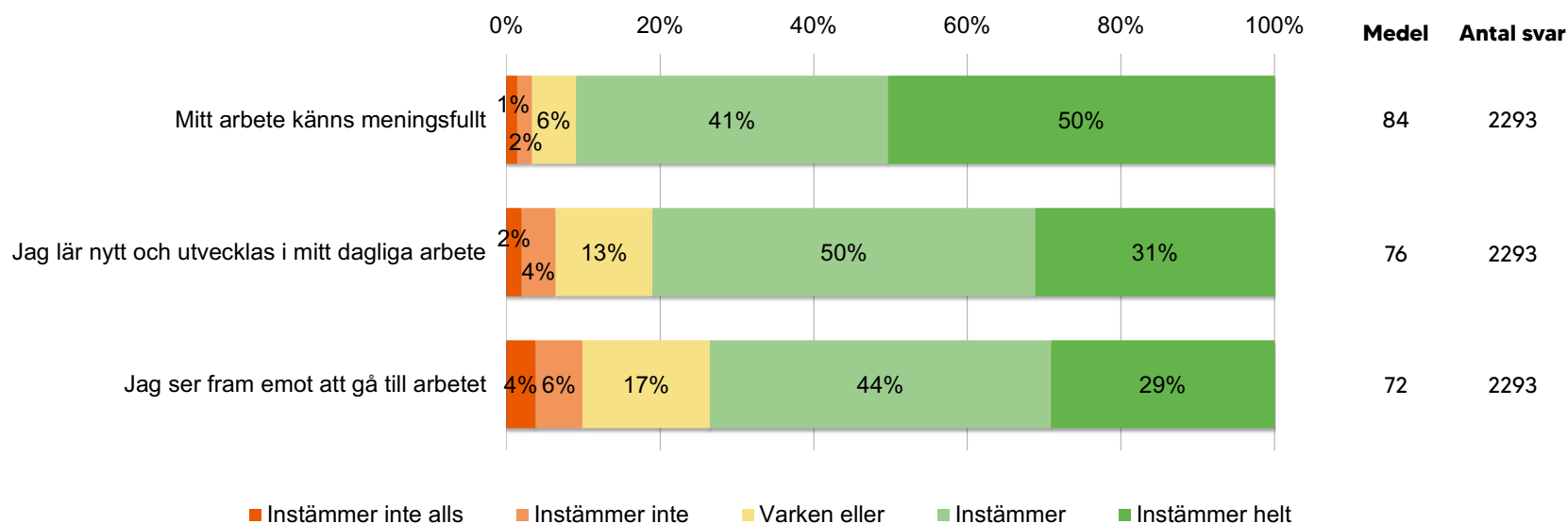
## 3.1. HME - Motivation

Första frågeområdet handlar om motivation i arbetet och är en del av SKR:s HME-frågor. En stor majoritet, 91%, svarar att deras arbete känns meningsfullt. 83% anser att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete, och 73% svarar att de ser fram emot att gå till arbetet.

Som framgår på nästa sida har samtliga tre frågor ett samband med de anställdas generella nöjdhet, och ligger på en god nivå. Resultatet har försämrats sedan 2017 års mätning, om än marginellt.

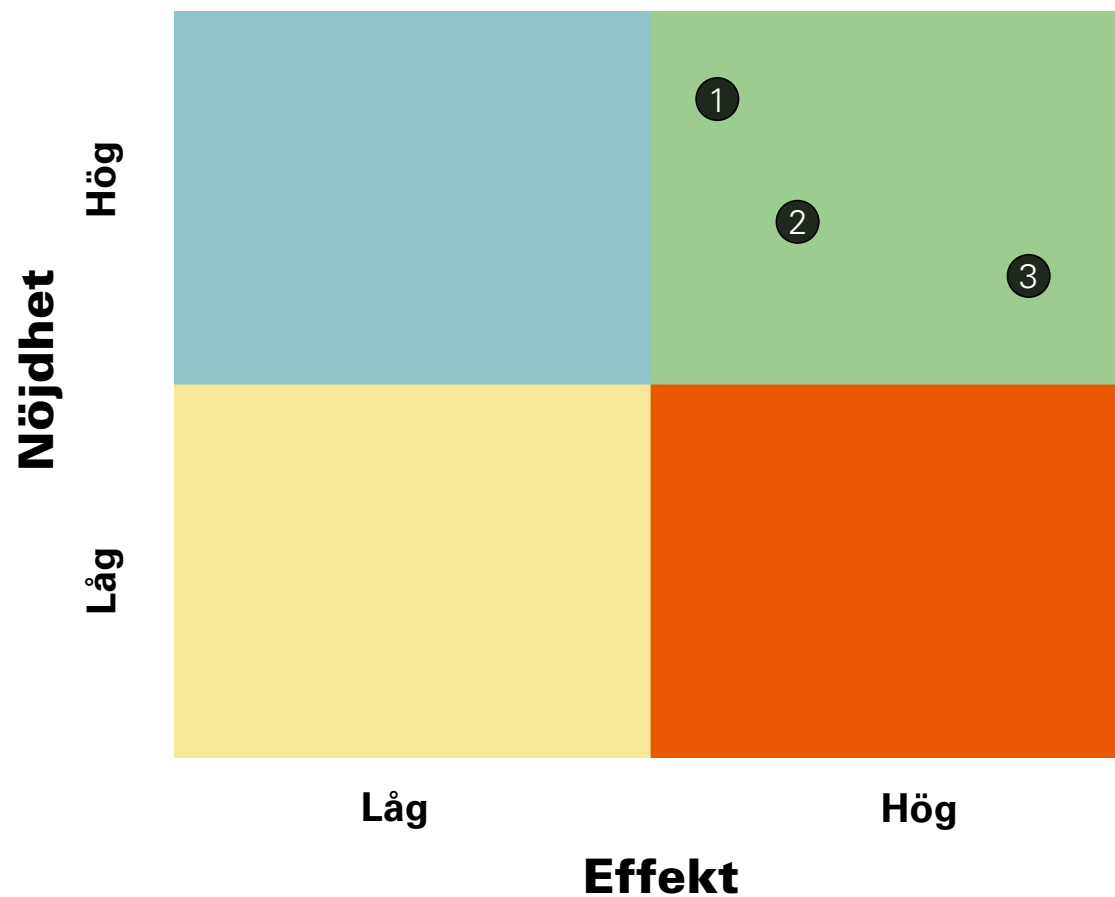
Vid en jämförelse av de olika förvaltningarna (se s. 15 och s. 19) framgår det att de som arbetar på arbetsmarknads-, samhällsbyggnads- och socialförvaltningen sammantaget är mest tillfreds vad gäller motivation, men skillnaderna mellan förvaltningarna är mycket små.

Uppdelat på kön framkommer inga markanta skillnader.





# Åtgärdsmatris



1. Mitt arbete känns meningsfullt
2. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
3. Jag ser fram emot att gå till arbetet

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Mitt arbete känns meningsfullt	84	86	85	82
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	76	77	76	72
Jag ser fram emot att gå till arbetet	72	75	75	74

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Mitt arbete känns meningsfullt	85	83	84	85	84	86	82
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	78	76	78	74	81	76	74
Jag ser fram emot att gå till arbetet	75	70	73	72	72	74	75

## Kön

	Kvinna	Man
Mitt arbete känns meningsfullt	84	84
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	76	74
Jag ser fram emot att gå till arbetet	72	73

## 3.2. HME - Ledarskap

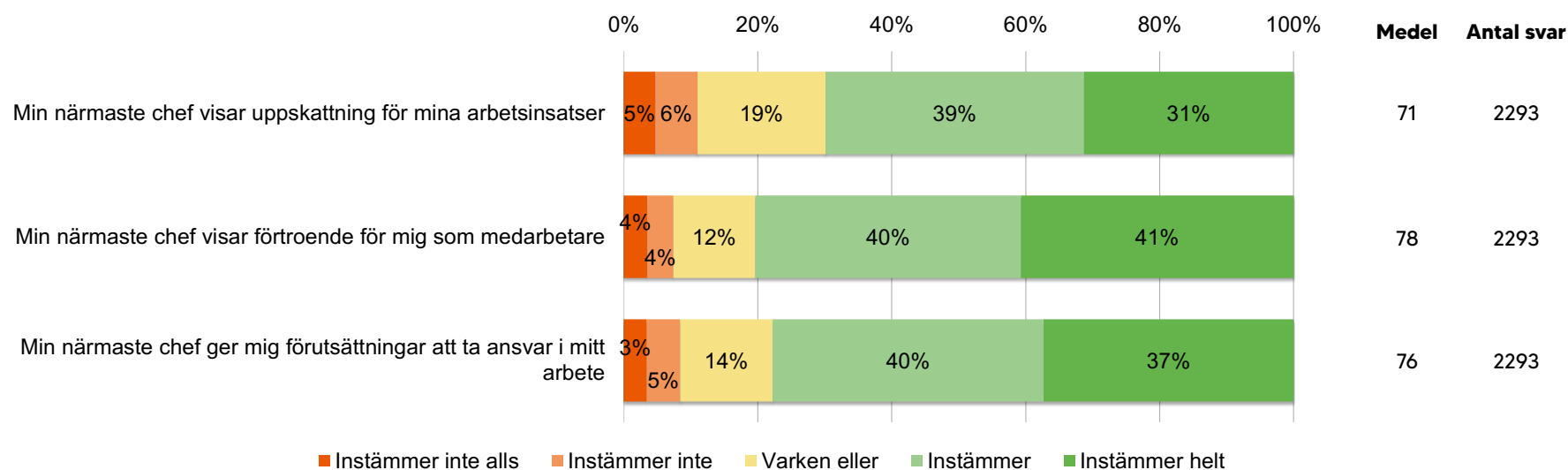
Nästa frågeområde behandlar ledarskap. 70% svarar att närmaste chefen visar uppskattning för deras arbetsinsatser. En större andel, 81%, instämmer i att närmaste chefen visar förtroende för dem som medarbetare. Vidare svarar 77% att närmaste chefen ger dem förutsättningar att ta ansvar i arbetet.

I åtgärdsmatrisen på nästa sida framgår det att alla tre frågor har ett samband med den generella nöjdheten.

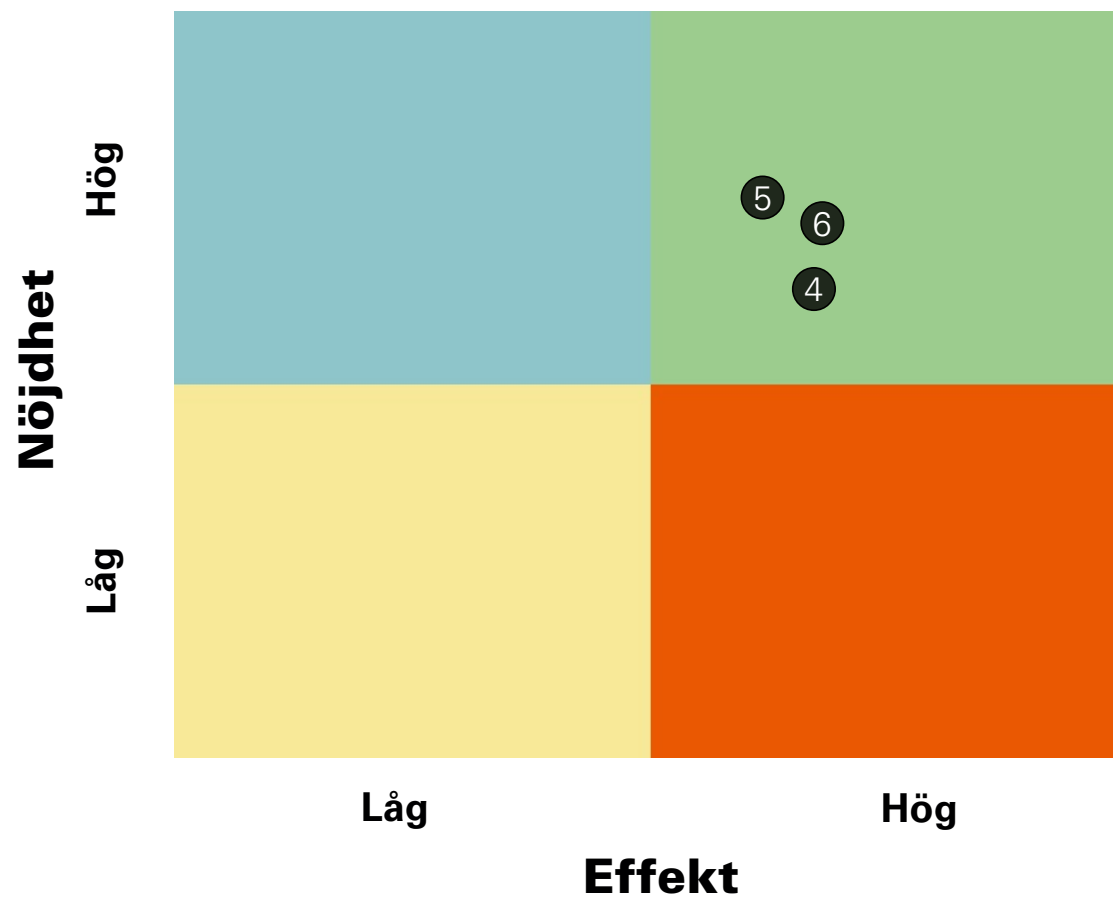
Vid en jämförelse med 2017 års resultat märks inga tydliga för-

ändrar. Uppdelat på kön framkommer heller inga markanta skillnader.

Sammantaget så är anställda på tekniska serviceförvaltningen i högre grad tillfreds med ledarskapet, medan bildningsförvaltningen är minst tillfreds (se s. 15 och s. 22).



# Åtgärdsmatris



- 4. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- 5. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- 6. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	71	73	71	71
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	78	79	78	78
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	76	78	78	78

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur- & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	75	68	71	72	72	74	75
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	81	75	82	76	78	79	80
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	76	72	79	76	76	79	82

## Kön

	Kvinna	Man
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	71	72
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	78	77
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	76	75



### 3.3. HME - Styrning

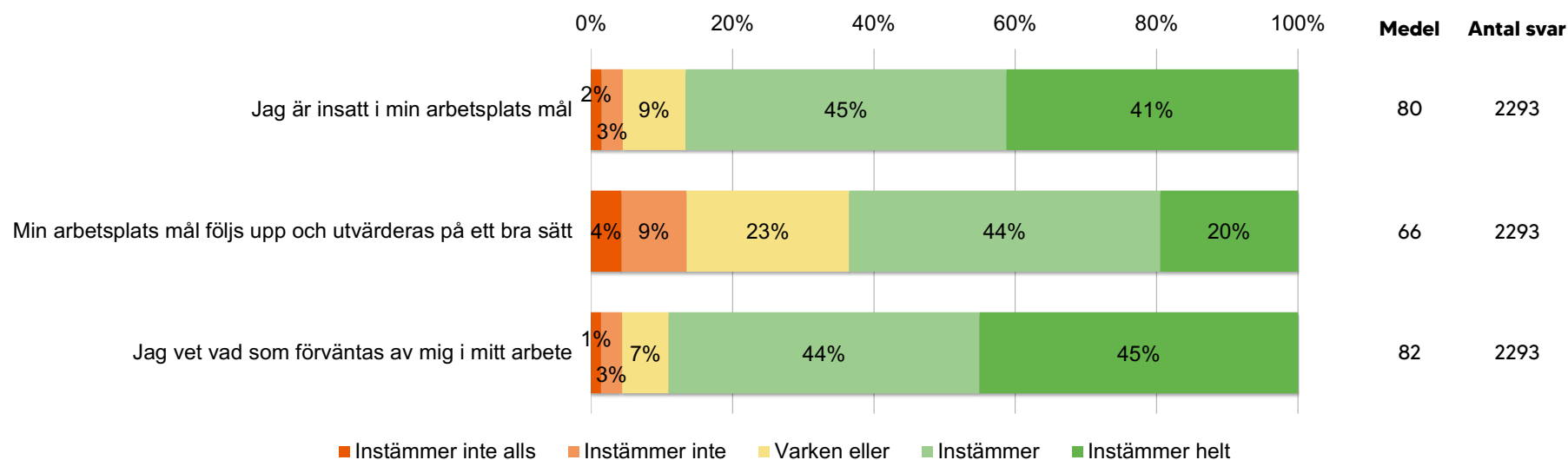
Det tredje HME-området tar upp frågor om styrning. 86% svarar att de är insatta i deras arbetsplats mål. Enbart 64% instämmer i att deras arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. Observera att andelen som svarat "varken eller" är hög, 23%. Vidare svarar 89% att de vet vad som förväntas av dem i arbetet.

Frågan om huruvida målen följs upp och utvärderas har en stor påverkan på den generella nöjdheten, se åtgärdsmatrisen på nästa sida.

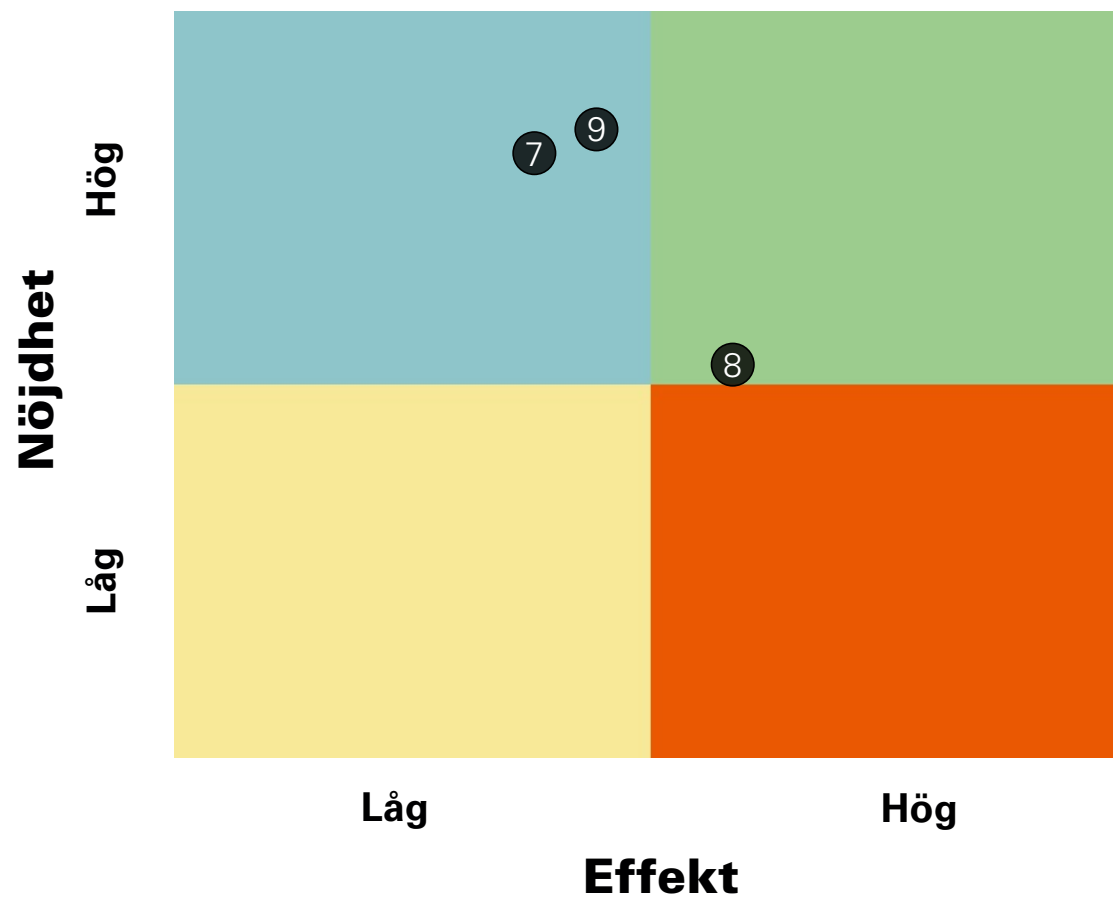
Jämfört över tid har det skett en marginellt negativ utveckling.

Anställda på socialförvaltningen är sammantaget mest nöjda med frågorna om styrning. Minst nöjda är kommunledningsförvaltningen (se s. 15 och s. 25).

Kvinnor är något mer nöjda än män i samtliga frågor.



# Åtgärdsmatris



- 7. Jag är insatt i min arbetsplats mål
- 8. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- 9. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Jag är insatt i min arbetsplats mål	80	82	83	83
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	66	69	69	64
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	82	83	84	80

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur- & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Jag är insatt i min arbetsplats mål	77	83	66	80	67	82	75
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	59	69	50	66	52	68	63
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	76	82	69	77	74	86	80

## Kön

	Kvinna	Man
Jag är insatt i min arbetsplats mål	81	78
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	67	64
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	83	79

### 3.4. Arbetsuppgifter och arbetsbelastning

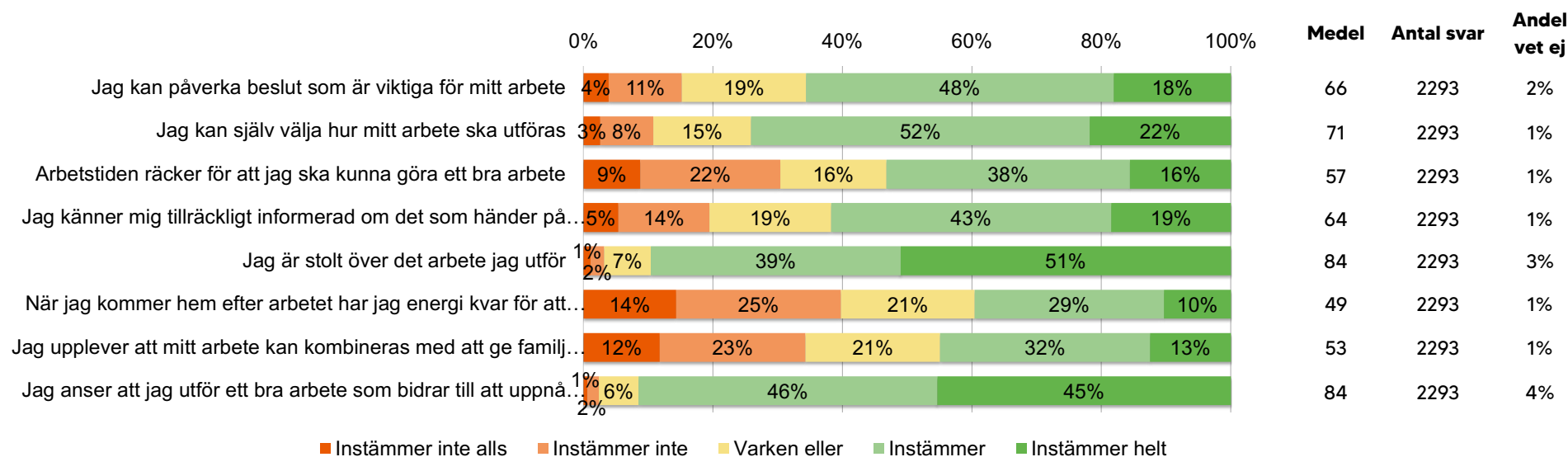
I frågeområdet om arbetsuppgifter och arbetsbelastning framkommer varierande resultat. Högst instämmandegrad finner vi i frågorna "Jag anser att jag utför ett bra arbete som bidrar till att uppnå arbetsplatsens övergripande mål" och "Jag är stolt över det arbete jag utför" med 91 respektive 90% instämmande. Sämst resultat har frågan "När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag vill på min fritid" med endast 39% instämmande. Även frågorna som handlar om huruvida arbetstiden räcker till, och om arbetet kan kombineras med att ge familj/fritid tillräckligt utrymme, uppvisar ett tydligt missnöje. Flera av frågorna har ett samband med den generella nöjdheten,

och en del av dessa placerar sig i åtgärdsmatrisens röda fält, och kan därför vara bra att prioritera.

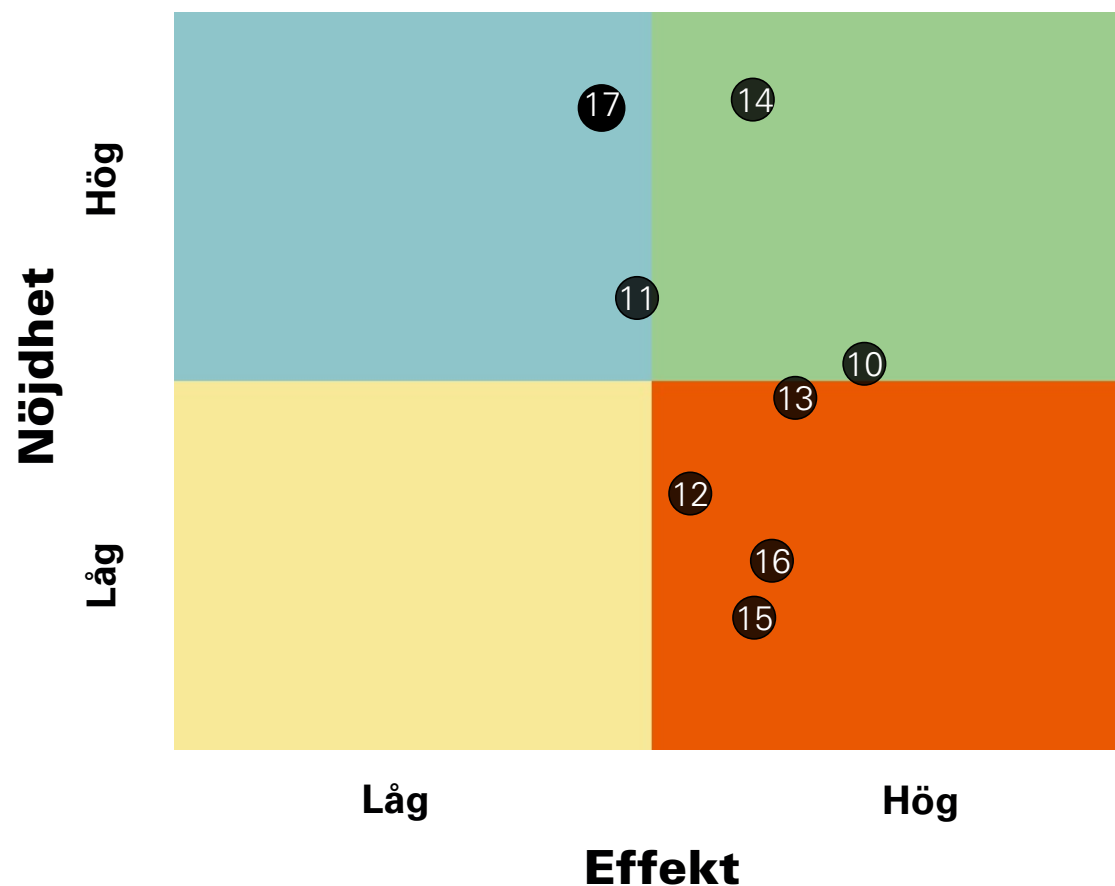
Jämfört över tid märks en negativ utveckling i alla frågor, inte minst frågan om att ha energi kvar efter arbetet.

Sammantaget utmärker sig tekniska förvaltningen med en högre instämmandegrad jämfört med övriga förvaltningar.

Totalt sett är män något mer nöjda med frågorna jämfört med kvinnor.



# Åtgärdsmatris



10. Jag kan påverka beslut som är viktiga för mitt arbete
11. Jag kan själv välja hur mitt arbete ska utföras
12. Arbetstiden räcker för att jag ska kunna göra ett bra arbete
13. Jag känner mig tillräckligt informerad om det som händer på min arbetsplats
14. Jag är stolt över det arbete jag utför
15. När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid
16. Jag upplever att mitt arbete kan kombineras med att ge familj och fritidsintressen tillräcklig uppmärksamhet/utrymme
17. Jag anser att jag utför ett bra arbete som bidrar till att uppnå arbetsplatsens övergripande mål



# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Jag kan påverka beslut som är viktiga för mitt arbete	66	70	67	66
Jag kan själv välja hur mitt arbete ska utföras	71	72	71	73
Arbetstiden räcker för att jag ska kunna göra ett bra arbete	57	58	54	52
Jag känner mig tillräckligt informerad om det som händer på min arbetsplats	64	67	67	70
Jag är stolt över det arbete jag utför	84	86	84	85
När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid	49	54	52	52
Jag upplever att mitt arbete kan kombineras med att ge familj och fritidsintressen tillräcklig uppmärksamhet/utrymme	53	57		
Jag anser att jag utför ett bra arbete som bidrar till att uppnå arbetsplatsens övergripande mål	84			

## Förvaltning

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Bildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- & fritidsförvaltningen	Samhällsbyggnadsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska serviceförvaltningen
Jag kan påverka beslut som är viktiga för mitt arbete	68	62	68	70	72	69	73
Jag kan själv välja hur mitt arbete ska utföras	79	69	75	76	81	67	79
Arbetstiden räcker för att jag ska kunna göra ett bra arbete	56	48	55	66	63	66	66
Jag känner mig tillräckligt informerad om det som händer på min arbetsplats	63	62	55	68	55	69	61
Jag är stolt över det arbete jag utför	86	82	83	86	79	87	86
När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid	53	42	59	49	61	54	56
Jag upplever att mitt arbete kan kombineras med att ge familj och fritidsintressen tillräcklig uppmärksamhet/utrymme	58	46	65	54	66	56	63
Jag anser att jag utför ett bra arbete som bidrar till att uppnå arbetsplatsens övergripande mål	88	82	83	89	85	84	83

# Uppdelning

## Kön

	Kvinna	Man
Jag kan påverka beslut som är viktiga för mitt arbete	65	69
Jag kan själv välja hur mitt arbete ska utföras	69	75
Arbetstiden räcker för att jag ska kunna göra ett bra arbete	56	62
Jag känner mig tillräckligt informerad om det som händer på min arbetsplats	64	64
Jag är stolt över det arbete jag utför	84	84
När jag kommer hem efter arbetet har jag energi kvar för att göra de saker jag önskar på min fritid	48	54
Jag upplever att mitt arbete kan kombineras med att ge familj och fritidsintressen tillräcklig uppmärksamhet/utrymme	51	59
Jag anser att jag utför ett bra arbete som bidrar till att uppnå arbetsplatsens övergripande mål	83	85

## 3.5. Medarbetarskap och samarbete

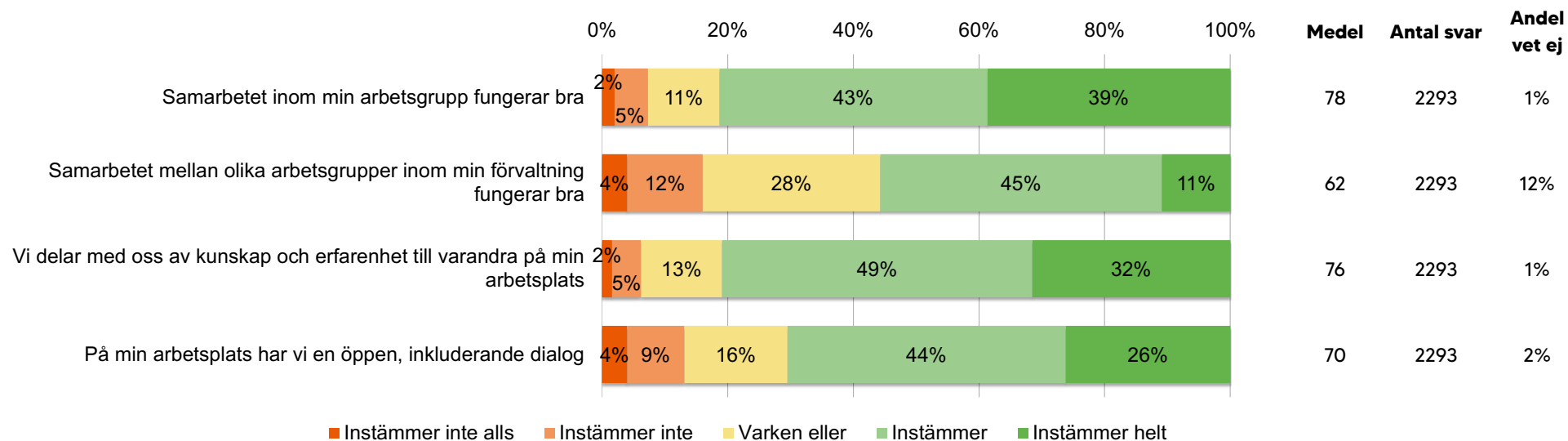
Nästa frågeområde handlar om medarbetarskap och samarbete. 82% instämmer i att samarbetet inom deras arbetsgrupp fungerar bra, men endast 56% tycker att samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom förvaltningen fungerar bra. Gällande frågan "vi delar med oss av kunskap och erfarenhet..." instämmer 81%. Vidare svarar 70% att deras arbetsplats har en öppen och inkluderande dialog.

Flera av frågorna har ett samband med den generella nöjdheten, framför allt frågan om samarbete mellan olika arbetsgrupper, som

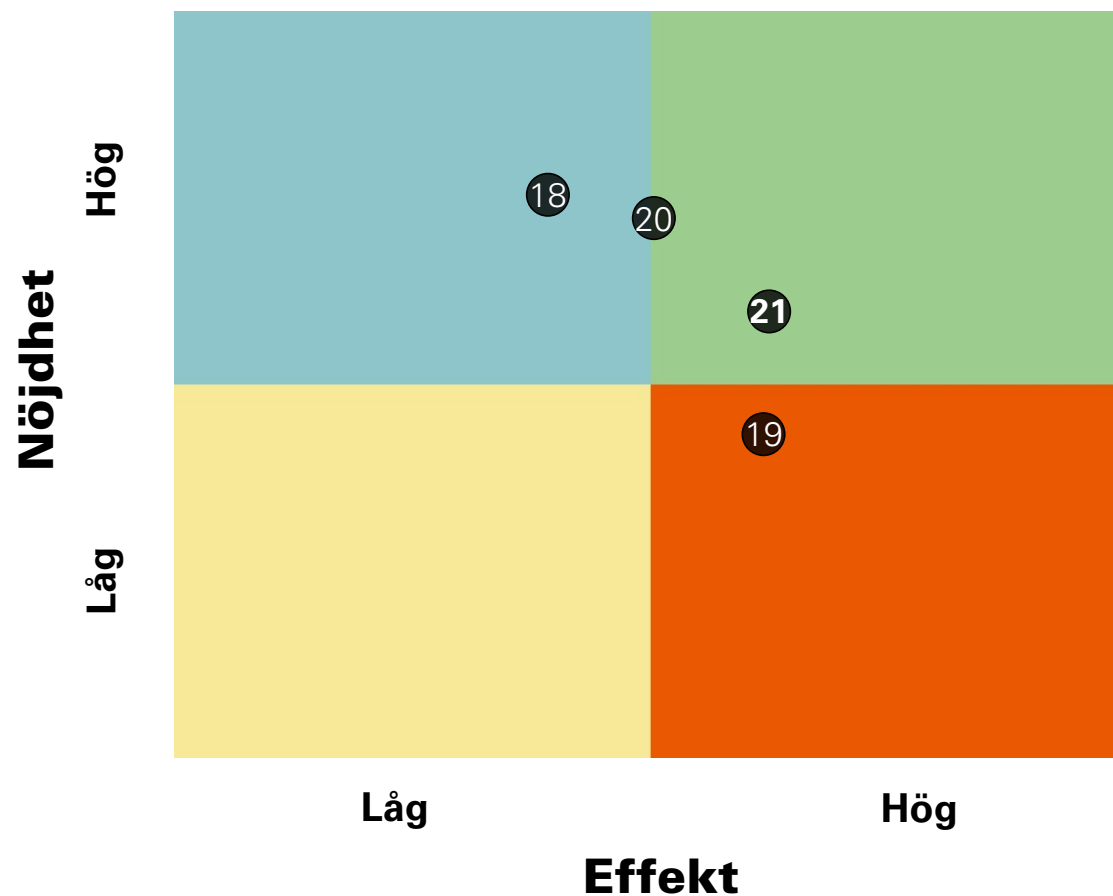
placerar sig i matrisens röda fält.

Sett över tid har det inte skett några större förändringar i frågorna.

Vid en uppdelning per förvaltning framgår det att anställda på bildningsförvaltningen är mest nöjda överlag.



# Åtgärdsmatris



- 18. Samarbetet inom min arbetsgrupp fungerar bra
- 19. Samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom min förvaltning fungerar bra
- 20. Vi delar med oss av kunskap och erfarenhet till varandra på min arbetsplats
- 21. På min arbetsplats har vi en öppen, inkluderande dialog

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Samarbetet inom min arbetsgrupp fungerar bra	78	77	76	
Samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom min förvaltning fungerar bra	62	64	62	
Vi delar med oss av kunskap och erfarenhet till varandra på min arbetsplats	76	76	74	76
På min arbetsplats har vi en öppen, inkluderande dialog	70	71		

## Förvaltning

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Bildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- & fritidsförvaltningen	Samhällsbyggnadsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska serviceförvaltningen
Samarbetet inom min arbetsgrupp fungerar bra	78	81	78	77	77	74	75
Samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom min förvaltning fungerar bra	61	61	57	59	61	63	62
Vi delar med oss av kunskap och erfarenhet till varandra på min arbetsplats	74	76	75	74	73	77	75
På min arbetsplats har vi en öppen, inkluderande dialog	69	70	69	71	68	69	72

## Kön

	Kvinna	Man
Samarbetet inom min arbetsgrupp fungerar bra	78	77
Samarbetet mellan olika arbetsgrupper inom min förvaltning fungerar bra	62	59
Vi delar med oss av kunskap och erfarenhet till varandra på min arbetsplats	76	75
På min arbetsplats har vi en öppen, inkluderande dialog	70	70



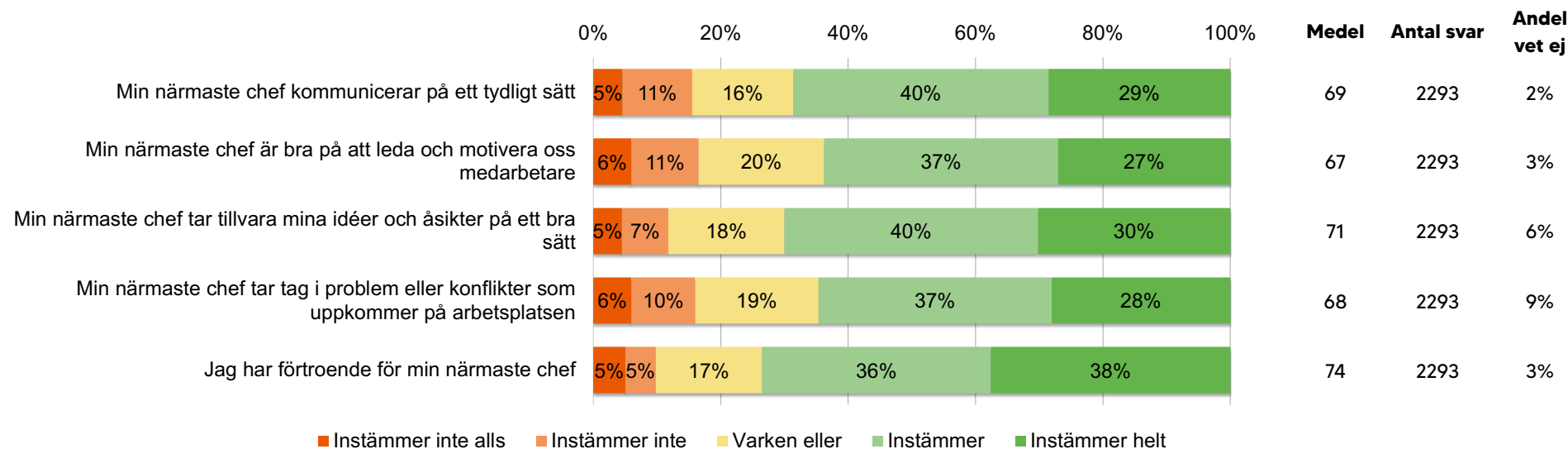
## 3.6. Ledarskap, närmaste chef

Runt 70% instämmer i att deras närmaste chef kommunicerar på ett tydligt sätt och tar tillvara på ens idéer och åsikter på ett bra sätt. Något fler, 74%, svarar att de har förtroende för sin närmaste chef. Runt 65% instämmer i att deras närmaste chef är bra på att leda och motivera medarbetarna och tar tag i problem/konflikter som uppkommer på arbetsplatsen.

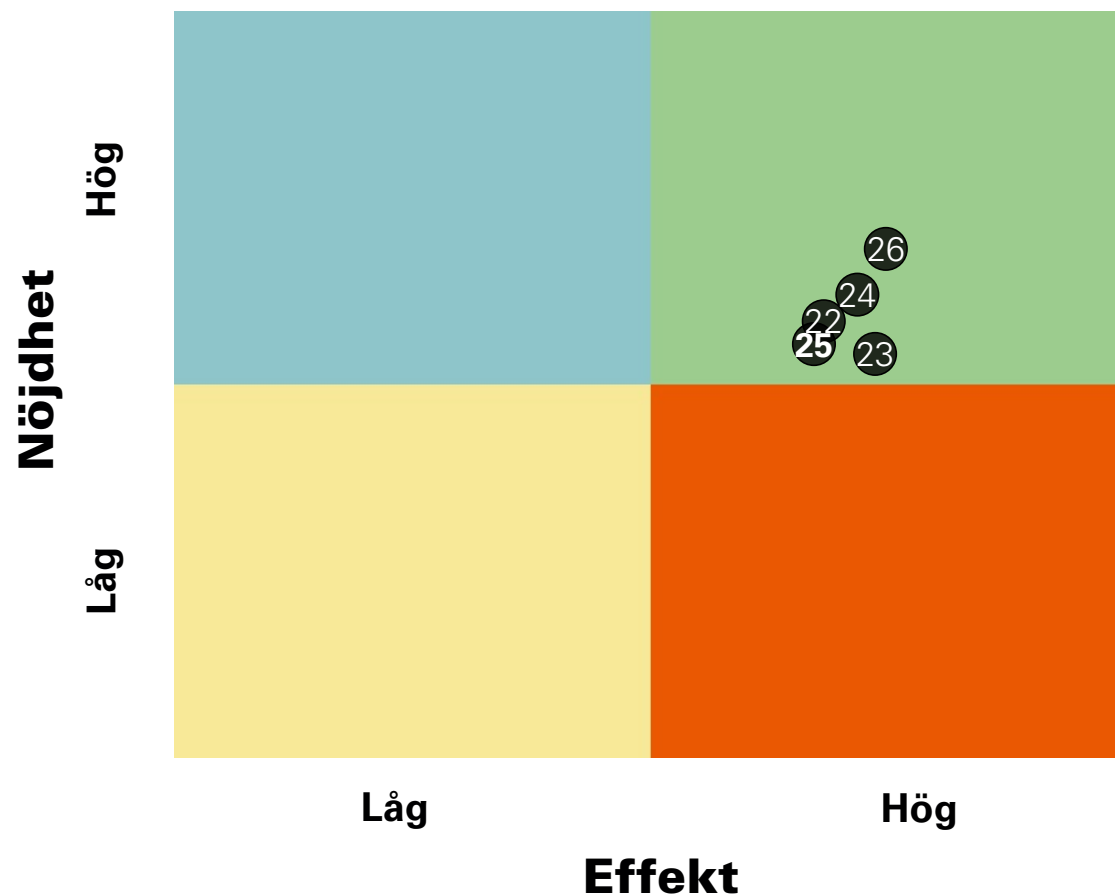
Samtliga frågor har en stor påverkan på den generella nöjdheten, se åtgärdsmatrisen på nästa sida.

Jämfört med 2017 års resultat har det skett en marginellt negativ utveckling.

Den förvaltning med bäst resultat på området är tekniska serviceförvaltningen. Samhällsbyggnadsförvaltningen uppvisar tvärtemot sämst resultat.



# Åtgärdsmatris



- 22. Min närmaste chef kommunicerar på ett tydligt sätt
- 23. Min närmaste chef är bra på att leda och motivera oss medarbetare
- 24. Min närmaste chef tar tillvara mina idéer och åsikter på ett bra sätt
- 25. Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen
- 26. Jag har förtroende för min närmaste chef

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Min närmaste chef kommunicerar på ett tydligt sätt	69	71	68	
Min närmaste chef är bra på att leda och motivera oss medarbetare	67	68	64	
Min närmaste chef tar tillvara mina idéer och åsikter på ett bra sätt	71	72	68	70
Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen	68	69	65	
Jag har förtroende för min närmaste chef	74	76	72	74

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Min närmaste chef kommunicerar på ett tydligt sätt	60	67	67	67	60	73	74
Min närmaste chef är bra på att leda och motivera oss medarbetare	59	66	67	65	59	70	71
Min närmaste chef tar tillvara mina idéer och åsikter på ett bra sätt	70	69	71	68	67	74	75
Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen	57	67	68	63	54	69	74
Jag har förtroende för min närmaste chef	69	72	73	71	69	77	79

## Kön

	Kvinna	Man
Min närmaste chef kommunicerar på ett tydligt sätt	69	70
Min närmaste chef är bra på att leda och motivera oss medarbetare	67	67
Min närmaste chef tar tillvara mina idéer och åsikter på ett bra sätt	71	71
Min närmaste chef tar tag i problem eller konflikter som uppkommer på arbetsplatsen	67	69
Jag har förtroende för min närmaste chef	74	75

## 3.7. Utveckling

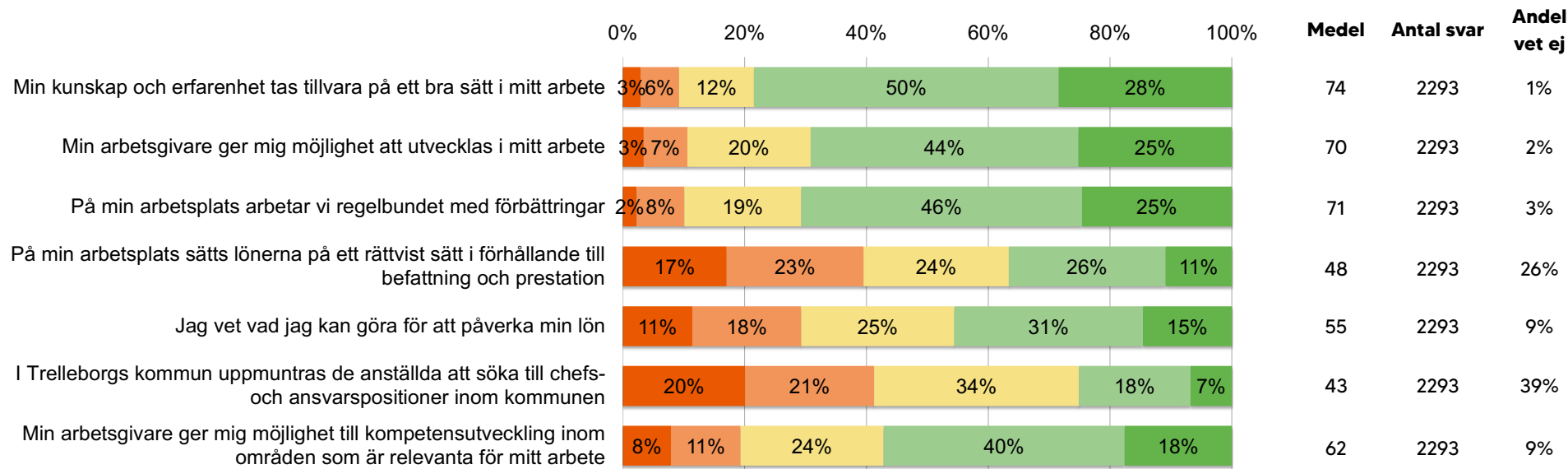
I nästa frågeområde, utveckling, framkommer varierande resultat. Frågan "min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt..." har hela 78% instämmande, medan till exempel frågan om rättvis lönesättning endast har 37% instämmande, och 40% som inte instämmer. Den fråga med lägst instämmandegrad handlar om huruvida de anställda uppmuntras att söka chefs- och ansvarspositioner där endast 25% instämmer.

Samtliga frågor har ett tydligt samband med den generella nöjdheten. Flera av dem placerar sig dessutom i matrisens röda fält

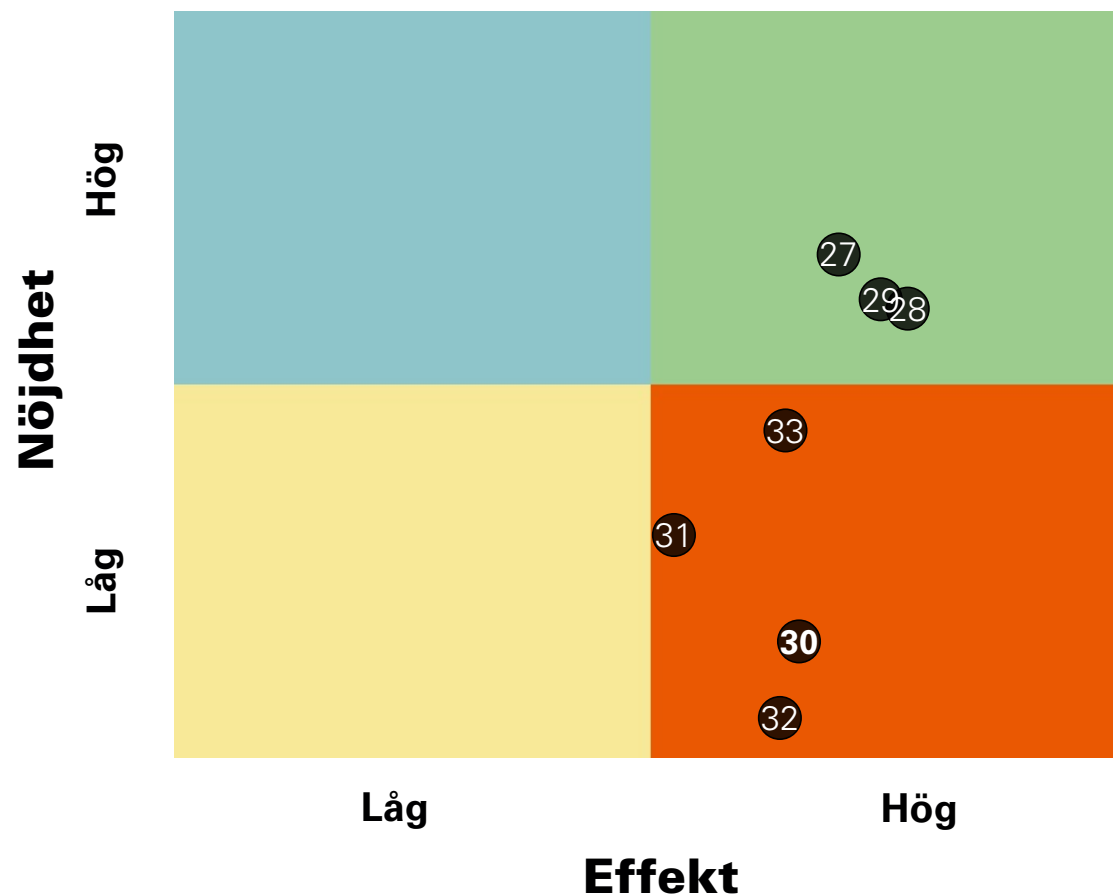
och kan därför vara bra att prioritera för att öka nöjdheten hos medarbetarna.

Sett över tid framgår en negativ utveckling i flera frågor, framför allt vad gäller frågan "Min arbetsgivare ger mig möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är relevanta för mitt arbete".

Anställda på tekniska serviceförvaltningen är överlag mest tillfreds med frågorna om utveckling.



# Åtgärdsmatris



- 27. Min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt i mitt arbete
- 28. Min arbetsgivare ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete
- 29. På min arbetsplats arbetar vi regelbundet med förbättringar
- 30. På min arbetsplats sätts lönerna på ett rättvist sätt i förhållande till befattning och prestation
- 31. Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön
- 32. I Trelleborgs kommun uppmuntras de anställda att söka till chefs- och ansvarspositioner inom kommunen
- 33. Min arbetsgivare ger mig möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är relevanta för mitt arbete

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt i mitt arbete	74	75	73	72
Min arbetsgivare ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete	70	73	71	69
På min arbetsplats arbetar vi regelbundet med förbättringar	71	73	72	70
På min arbetsplats sätts lönerna på ett rättvist sätt i förhållande till befattning och prestation	48	50		
Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön	55	54		
I Trelleborgs kommun uppmuntras de anställda att söka till chefs- och ansvarspositioner inom kommunen	43	42		
Min arbetsgivare ger mig möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är relevanta för mitt arbete	62	66		

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt i mitt arbete	74	71	71	72	71	77	76
Min arbetsgivare ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete	70	67	68	70	74	73	72
På min arbetsplats arbetar vi regelbundet med förbättringar	72	70	64	70	67	72	72
På min arbetsplats sätts lönerna på ett rättvist sätt i förhållande till befattning och prestation	52	44	48	51	49	51	51
Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön	63	52	49	54	46	60	56
I Trelleborgs kommun uppmuntras de anställda att söka till chefs- och ansvarspositioner inom kommunen	40	41	41	38	44	44	48
Min arbetsgivare ger mig möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är relevanta för mitt arbete	57	59	62	63	75	64	67

# Uppdelning

## Kön

	Kvinna	Man
Min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt i mitt arbete	74	71
Min arbetsgivare ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete	71	68
På min arbetsplats arbetar vi regelbundet med förbättringar	71	69
På min arbetsplats sätts lönerna på ett rättvist sätt i förhållande till befattning och prestation	48	49
Jag vet vad jag kan göra för att påverka min lön	55	54
I Trelleborgs kommun uppmuntras de anställda att söka till chefs- och ansvarspositioner inom kommunen	42	44
Min arbetsgivare ger mig möjlighet till kompetensutveckling inom områden som är relevanta för mitt arbete	62	61

## 3.8. Jämställdhet och likabehandling

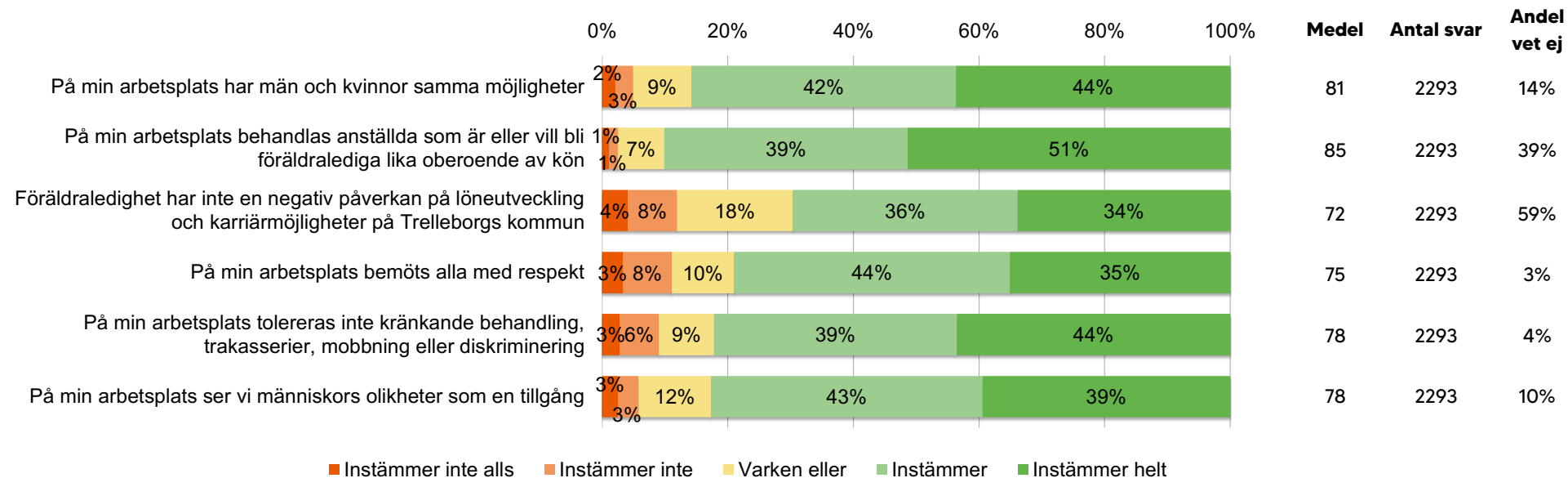
Nästa frågeområde behandlar jämställdhet och likabehandling. Frågorna nedanför har genomgående en relativt hög instämman-degrad. Observera dock att frågorna om föräldraledighet har en hög andel "vet ej"-svar.

I åtgärdsmatrisen på nästa sida framgår det att tre av frågorna har ett samband med den generella nöjdheten, och att nöjdheten ligger på en god nivå för dessa frågor.

Resultatet ligger på en liknande nivå som vid förra mätningen

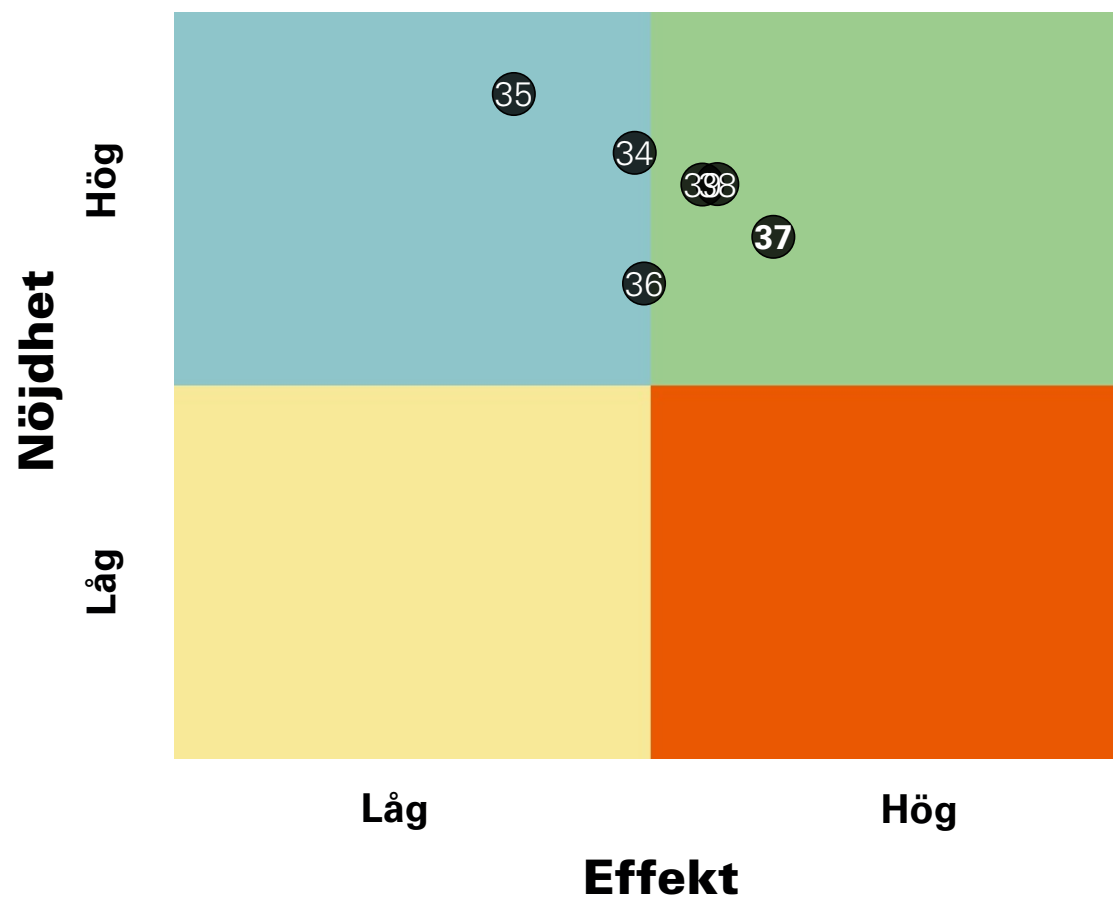
2017.

Vid en jämförelse av kommunens förvaltningar framgår det att anställda på bildningsförvaltningen är minst tillfreds med frågorna om jämställdhet och likabehandling. Det är även tydligt att kvinnor är mindre nöjda med dessa frågor än män, se s. 43.





# Åtgärdsmatris



- 34. På min arbetsplats har män och kvinnor samma möjligheter
- 35. På min arbetsplats behandlas anställda som är eller vill bli föräldralediga lika oberoende av kön
- 36. Föräldraledighet har inte en negativ påverkan på löneutveckling och karriärmöjligheter på Trelleborgs kommun
- 37. På min arbetsplats bemöts alla med respekt
- 38. På min arbetsplats tolereras inte kränkande behandling, trakasserier, mobbning eller diskriminering
- 39. På min arbetsplats ser vi människors olikheter som en tillgång (olikheter såsom ålder, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning)

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
På min arbetsplats har män och kvinnor samma möjligheter	81	80	77	75
På min arbetsplats behandlas anställda som är eller vill bli föräldralediga lika oberoende av kön	85	85		
Föräldraledighet har inte en negativ påverkan på löneutveckling och karriärmöjligheter på Trelleborgs kommun	72	72		
På min arbetsplats bemöts alla med respekt	75	75	74	76
På min arbetsplats tolereras inte kränkande behandling, trakasserier, mobbning eller diskriminering	78	79	78	80
På min arbetsplats ser vi människors olikheter som en tillgång	78	79		

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur- & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
På min arbetsplats har män och kvinnor samma möjligheter	82	80	82	75	83	82	79
På min arbetsplats behandlas anställda som är eller vill bli föräldralediga lika oberoende av kön	85	84	88	85	91	84	84
Föräldraledighet har inte en negativ påverkan på löneutveckling och karriärmöjligheter på Trelleborgs kommun	79	67	84	77	83	72	81
På min arbetsplats bemöts alla med respekt	76	75	76	74	77	75	76
På min arbetsplats tolereras inte kränkande behandling, trakasserier, mobbning eller diskriminering	79	78	80	79	76	78	81
På min arbetsplats ser vi människors olikheter som en tillgång	82	79	79	76	79	79	76

# Uppdelning

## Kön

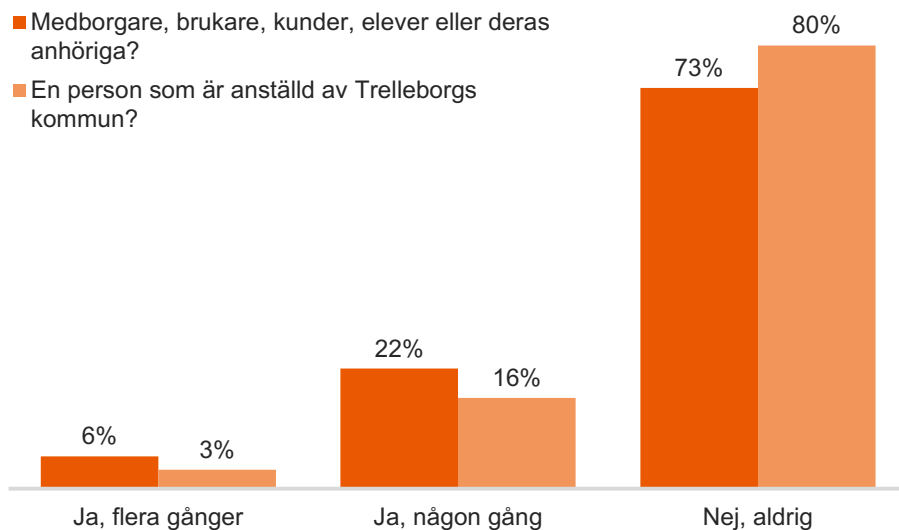
	Kvinna	Man
På min arbetsplats har män och kvinnor samma möjligheter	80	81
På min arbetsplats behandlas anställda som är eller vill bli föräldralediga lika oberoende av kön	84	87
Föräldraledighet har inte en negativ påverkan på löneutveckling och karriärmöjligheter på Trelleborgs kommun	70	76
På min arbetsplats bemöts alla med respekt	74	77
På min arbetsplats tolereras inte kränkande behandling, trakasserier, mobbning eller diskriminering	78	81
På min arbetsplats ser vi människors olikheter som en tillgång	79	77

# Jämställdhet och likabehandling

22% av de svarande uppger att de någon gång utsatts för kränkande behandling (...) av medborgare, brukare, kunder, elever eller deras anhöriga. 16% uppger att de någon gång utsatts av en kollega. En mindre andel har blivit utsatt flera gånger.

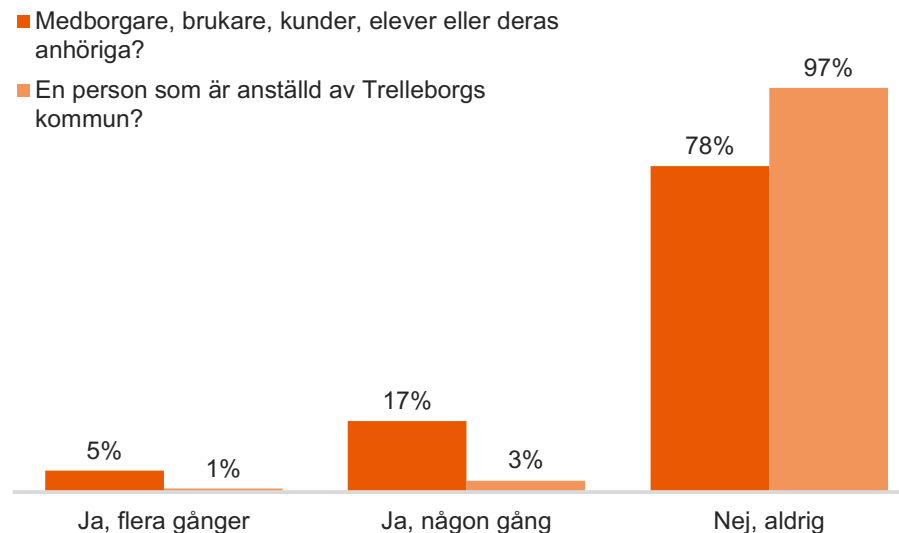
17% svarar att de någon gång blivit utsatt för hot eller våld i arbetet från medborgare, brukare, kunder, elever eller deras anhöriga.

Har du personligen under det senaste året utsatts för kränkande behandling, trakasserats, mobbats eller diskriminerats i arbetet av...



n = 2293

Har du personligen under det senaste året blivit utsatt för hot eller våld i arbetet från...



n = 2293

## 3.9. Hälsa och arbetsmiljö

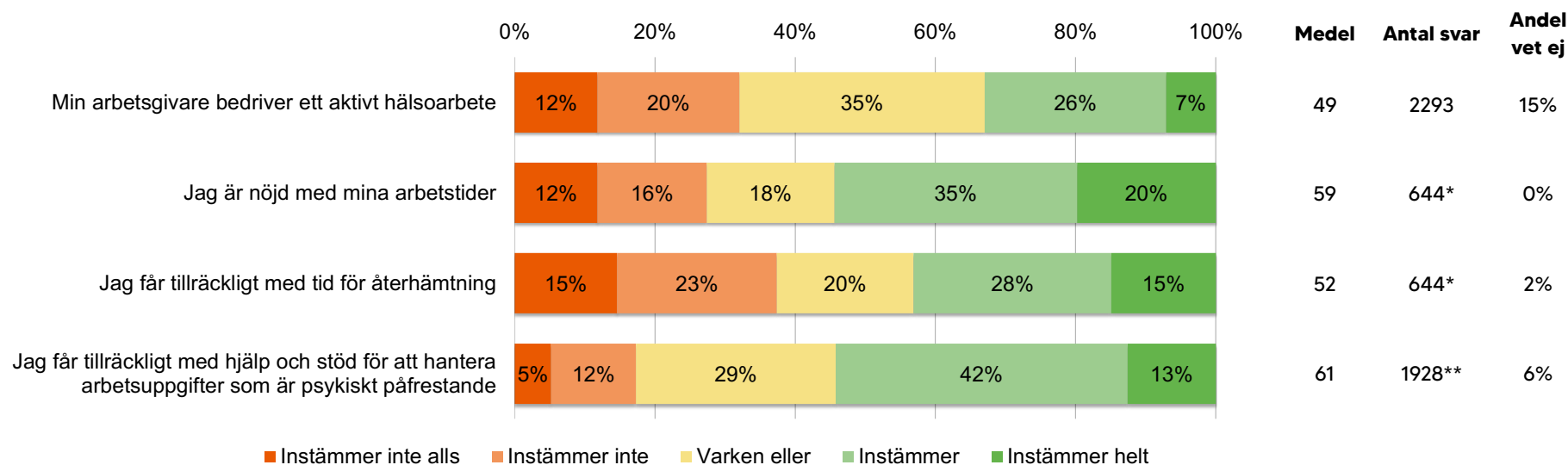
De anställda fick även svara på några frågor om hälsa och arbetsmiljö. Endast 33% instämmer i att arbetsgivaren bedriver ett aktivt hälsoarbete. 32% instämmer inte. Vidare är 55% är nöjda med sina arbetstider. På frågan om återhämtning är andelen som inte instämmer hög – 38%. Endast 43% tycker att de får tillräckligt med tid för återhämtning. 55% anser att de får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande.

Samtliga frågor placerar sig i åtgärdsmatrisens röda fält, vilket

indikerar en låg nöjdhet men hög effekt på den generella nöjdheten.

Sedan 2017 märks en tydlig negativ utveckling i majoriteten av frågorna.

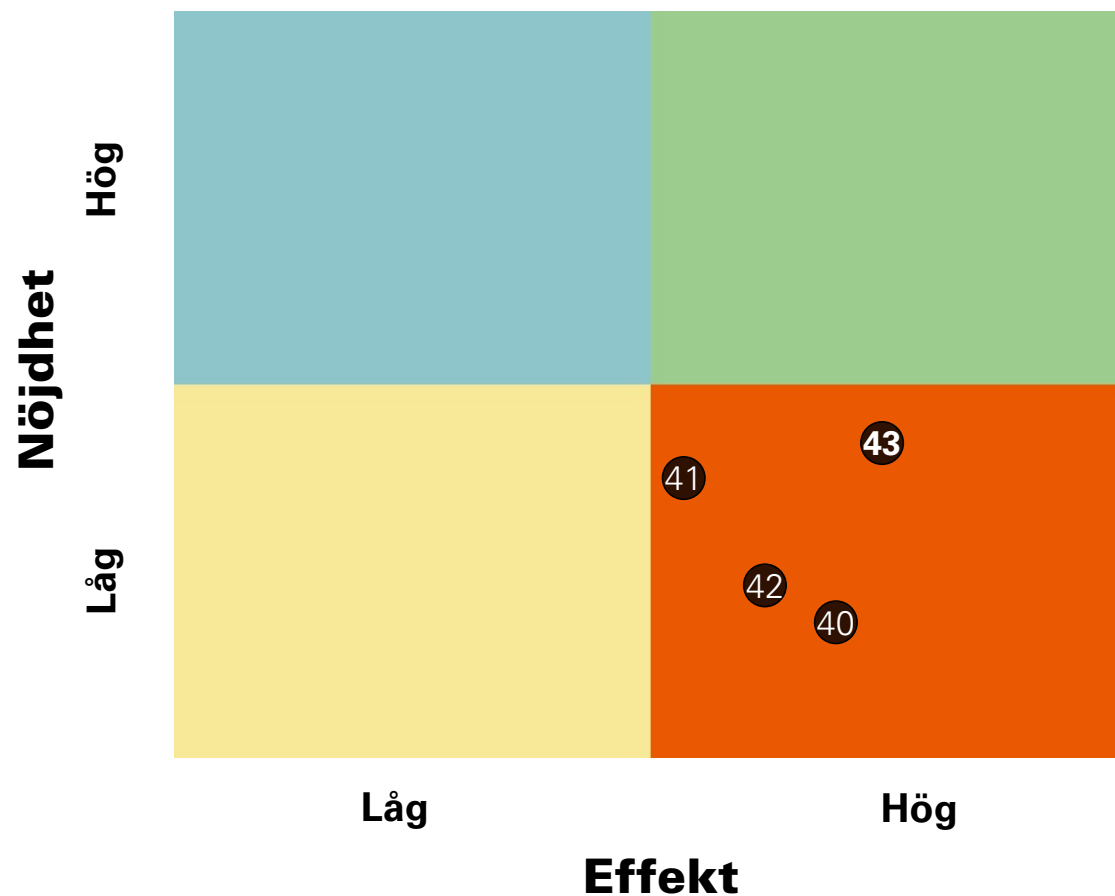
Uppdelat på kön framkommer det att kvinnor är mindre tillfreds än män med samtliga frågor.



\*Enbart de som INTE arbetar kontorstid har haft möjlighet att besvara denna fråga.

\*\*Enbart de som har psykiskt påfrestande arbetsuppgifter har haft möjlighet att besvara denna fråga.

# Åtgärdsmatris



- 40. Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete
- 41. Jag är nöjd med mina arbetstider
- 42. Jag får tillräckligt med tid för återhämtning
- 43. Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete	49	50		
Jag är nöjd med mina arbetstider*	59	65		
Jag får tillräckligt med tid för återhämtning*	52	64		
Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande**	61	64		

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete	51	45	45	53	53	54	48
Jag är nöjd med mina arbetstider*		68		61	91	55	72
Jag får tillräckligt med tid för återhämtning*		51		58	91	48	78
Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande**	59	57	60	61	71	64	68

## Kön

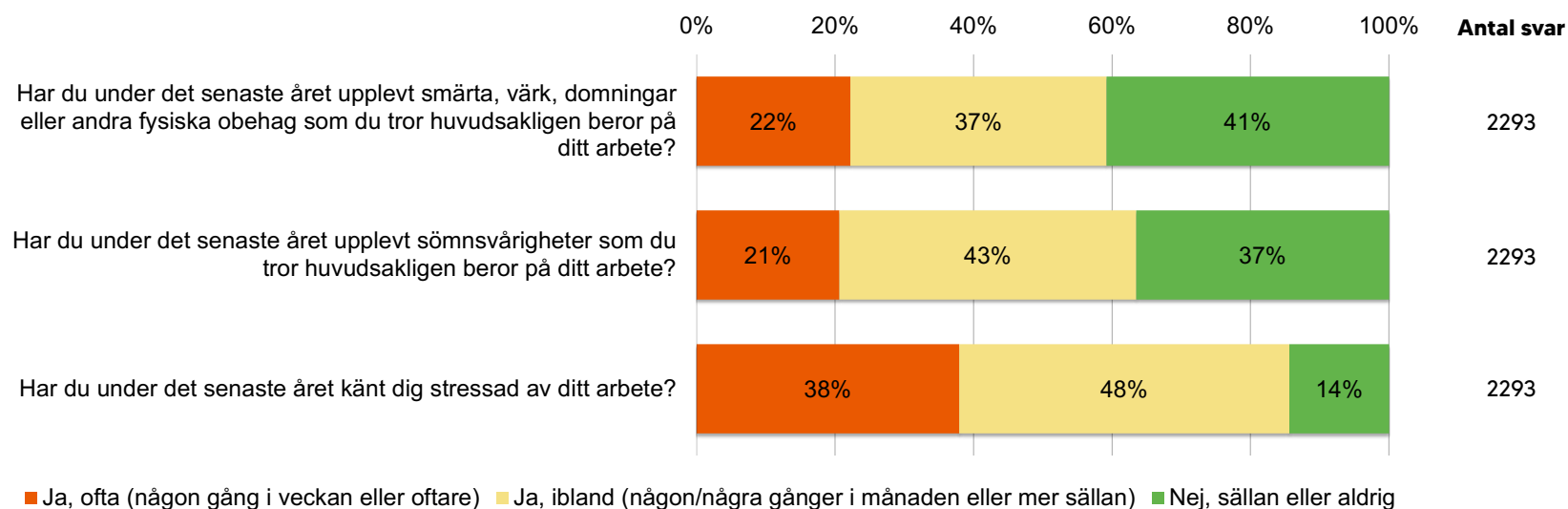
	Kvinna	Man
Min arbetsgivare bedriver ett aktivt hälsoarbete	49	50
Jag är nöjd med mina arbetstider*	57	66
Jag får tillräckligt med tid för återhämtning*	49	64
Jag får tillräckligt med hjälp och stöd för att hantera arbetsuppgifter som är psykiskt påfrestande**	61	63

\*Enbart de som INTE arbetar kontorstid har haft möjlighet att besvara denna fråga.

\*\*Enbart de som har psykiskt påfrestande arbetsuppgifter har haft möjlighet att besvara denna fråga.

# Hälsa och arbetsmiljö

Ytterligare några frågor ställdes kring hälsa och arbetsmiljö. Totalt svarar 59% att de under det senaste året har upplevt smärta, värk, domningar eller andra fysiska obehag som de tror huvudsakligen beror på arbetet. 64% svarar att de upplevt sömnsvärigheter på grund av arbetet, och 86% uppger att de under det senaste året känt sig stressad av arbetet.



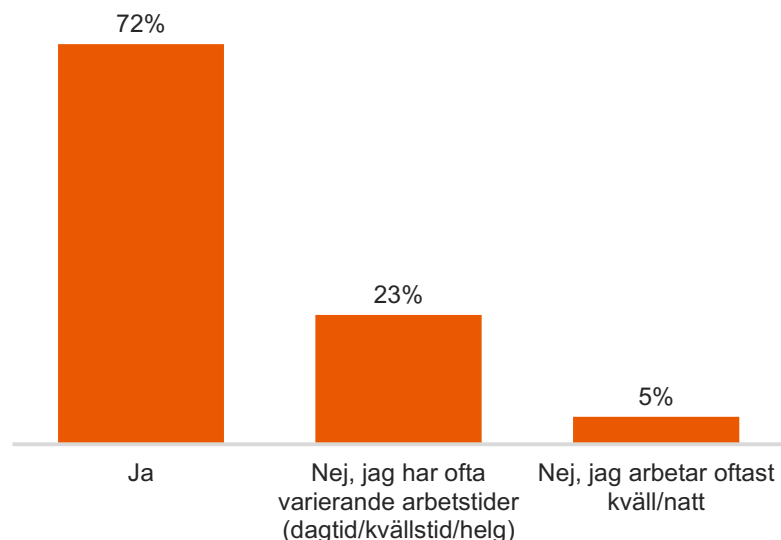


# Hälsa och arbetsmiljö

En majoritet om 72% arbetar oftast kontorstid.  
23% har varierande arbetstider, och 5% arbetar oftast kväll eller natt.

49% svarar att arbetet ibland inkluderar psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. 35% svarar att det ofta gör det.

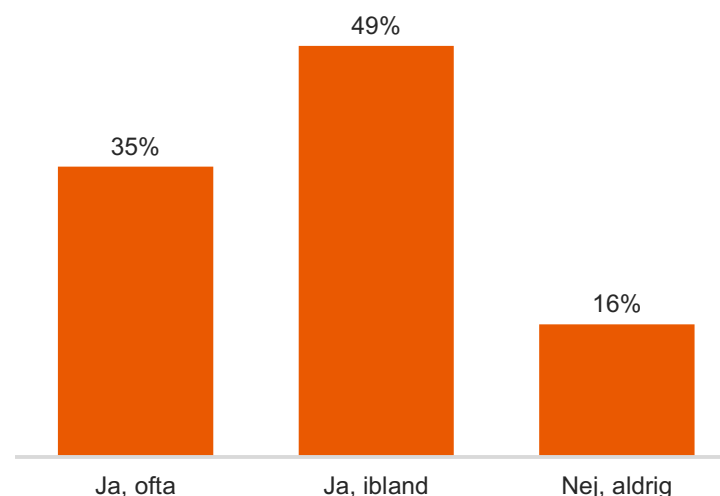
Jobbar du oftast kontorstid (måndag-fredag)?



n = 2293

Trelleborgs kommun, Medarbetarundersökning, november, 2021

Inkluderar ditt arbete ibland psykiskt påfrestande arbetsuppgifter (exempelvis bemöta människor i svåra situationer, lösa konflikter eller fatta svåra beslut)?



n = 2293

## 3.10. Medarbetarsamtal

I nästa frågeområde fick de anställda svara på några frågor om medarbetarsamtal. 80% svarar att de har haft ett medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna, och utav dessa instämmer 59% i att samtalen är till nytta för deras utveckling i arbetet.

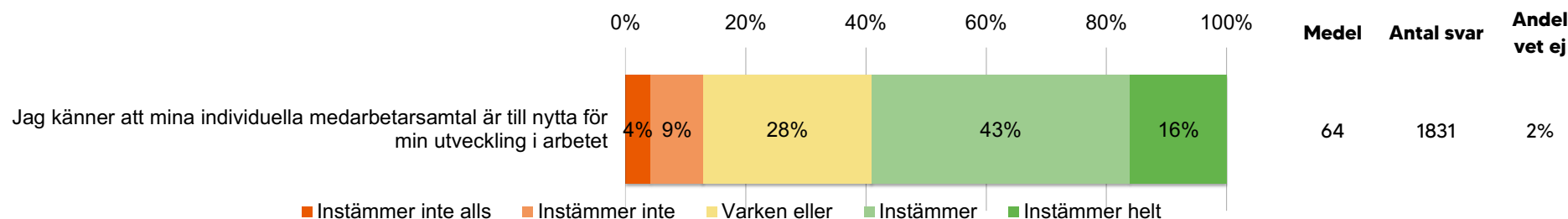
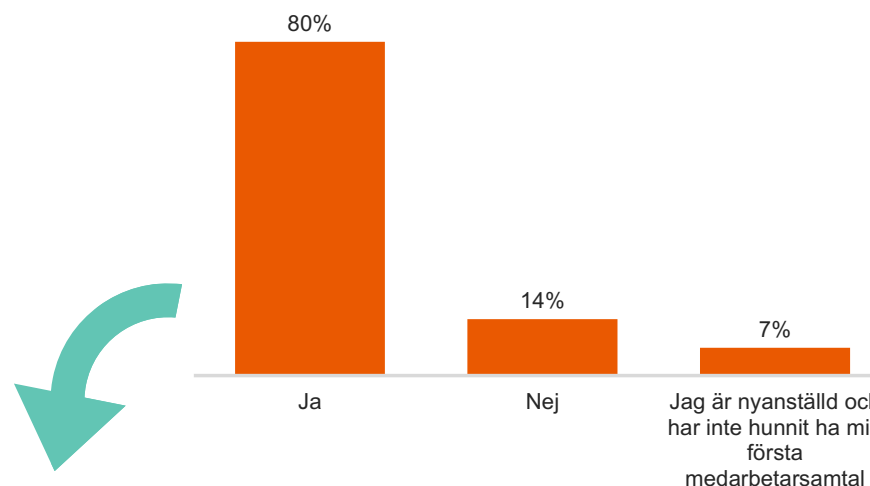
På nästa sida framkommer att frågan har en hög effekt på den generella nöjdheten.

Sedan 2017 märks en viss negativ utveckling i frågan, och det en del skillnader mellan de olika förvaltningarna, om än små.

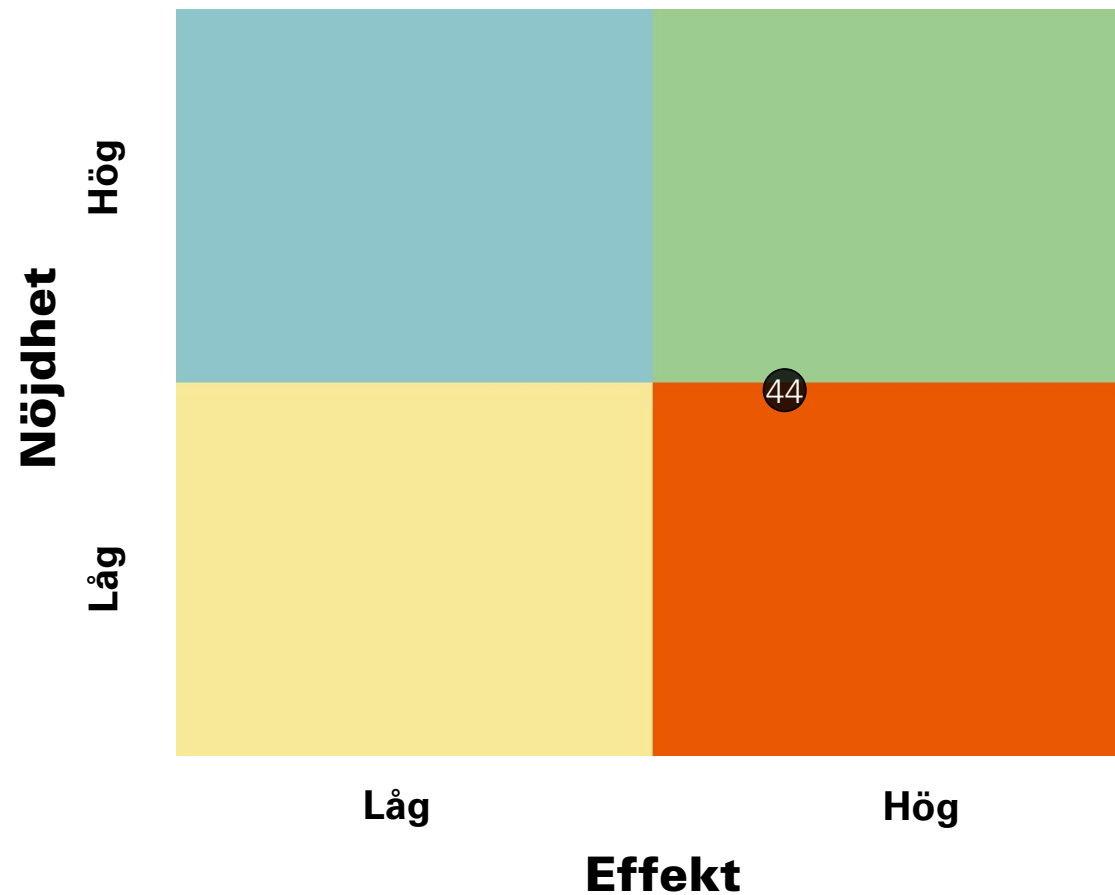
Kvinnor instämmer i något högre grad än män.

Har du haft medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna?

n = 2293



# Åtgärdsmatris



44. Jag känner att mina individuella medarbetarsamtal är till nytta för min utveckling i arbetet

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Jag känner att mina individuella medarbetarsamtal är till nytta för min utveckling i arbetet	64	68	66	66

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Jag känner att mina individuella medarbetarsamtal är till nytta för min utveckling i arbetet	62	62	66	64	62	68	67

## Kön

	Kvinna	Man
Jag känner att mina individuella medarbetarsamtal är till nytta för min utveckling i arbetet	65	61

## 3.11. Chefsfrågor

Följande frågeområde fick enbart chefer svara på.

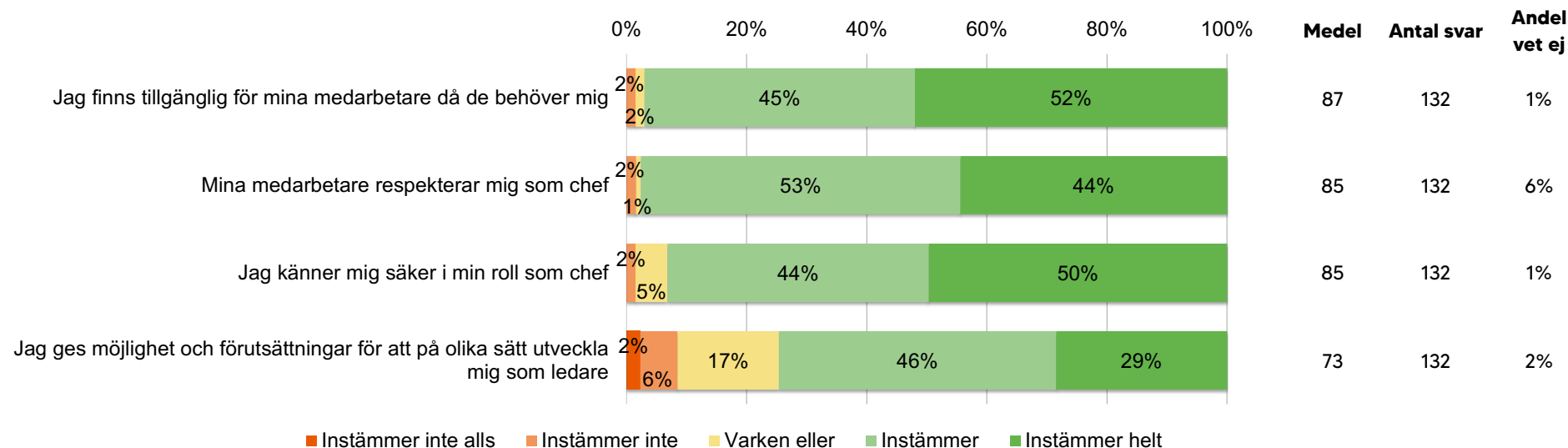
En hög andel, 97%, instämmer i att de finns tillgängliga för sina medarbetare då de behövs. En lika stor andel anser att deras medarbetare respekterar dem som chef. 94% svarar att de känner sig säkra i sin chefsroll. Vidare svarar 75% att de ges möjlighet och förutsättning för att på olika sätt utvecklas som ledare. Den sistnämnda frågan har en hög effekt på den generella nöjdheten, se åtgärdsmatrisen på nästa sida.

Den största förändringen sedan förra mätningen syns i första frå-

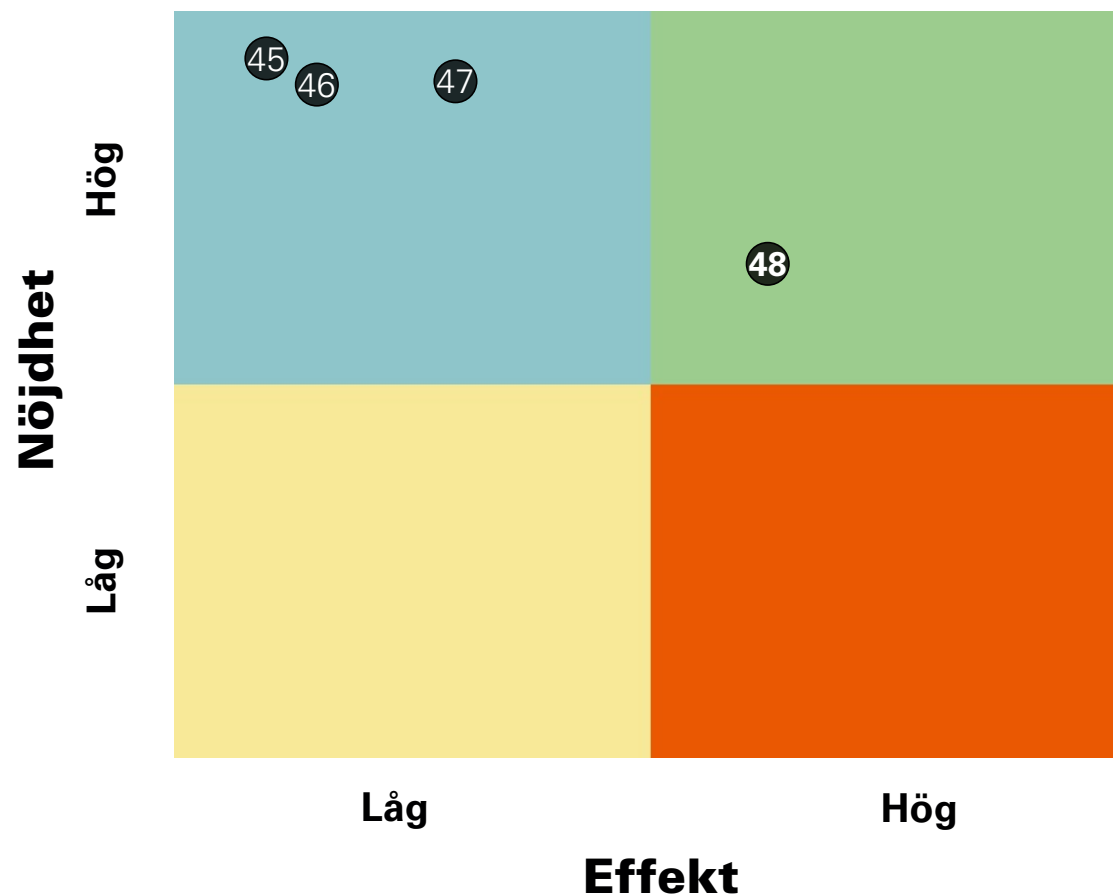
gan. En större andel chefer anser att de finns tillgängliga för sina medarbetare jämfört med 2017.

Högst instämmandegrad har kommunledningsförvaltningens chefer och lägst har tekniska serviceförvaltningen.

Enbart chefer markerade i urvalet har haft möjlighet att besvara dessa frågor.



# Åtgärdsmatris



- 45. Jag finns tillgänglig för mina medarbetare då de behöver mig
- 46. Mina medarbetare respekterar mig som chef
- 47. Jag känner mig säker i min roll som chef
- 48. Jag ges möjlighet och förutsättningar för att på olika sätt utveckla mig som ledare

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Jag finns tillgänglig för mina medarbetare då de behöver mig	87	83	86	85
Mina medarbetare respekterar mig som chef	85	85	84	86
Jag känner mig säker i min roll som chef	85	87	83	84
Jag ges möjlighet och förutsättningar för att på olika sätt utveckla mig som ledare	73	75		

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur- & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Jag finns tillgänglig för mina medarbetare då de behöver mig		85	93	81		90	72
Mina medarbetare respekterar mig som chef		88	91	82		84	69
Jag känner mig säker i min roll som chef		82	93	81		88	67
Jag ges möjlighet och förutsättningar för att på olika sätt utveckla mig som ledare		71	70	66		70	81

## Kön

	Kvinna	Man
Jag finns tillgänglig för mina medarbetare då de behöver mig	88	86
Mina medarbetare respekterar mig som chef	85	85
Jag känner mig säker i min roll som chef	85	87
Jag ges möjlighet och förutsättningar för att på olika sätt utveckla mig som ledare	71	77

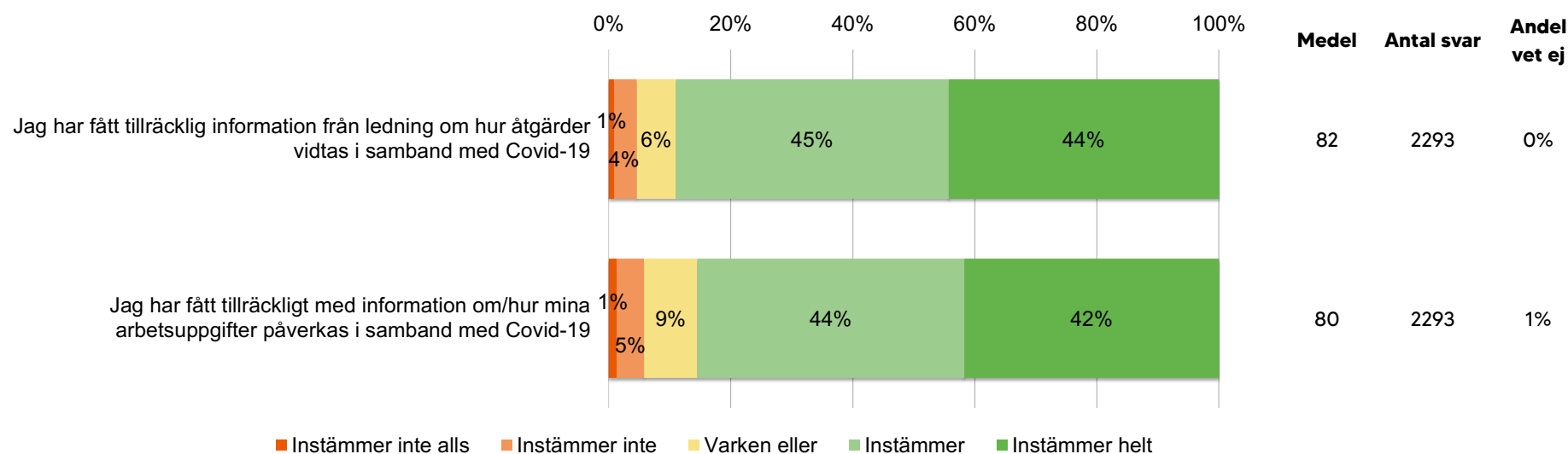
## 3.12. Covid-19

Följande frågeområde behandlar Covid-19-pandemin och dess påverkan på arbetssituationen.

89% anser att de har fått tillräcklig information från ledning om hur åtgärder vidtas i samband med Covid-19, och 86% svarar att de fått tillräcklig information om/hur arbetsuppgifterna påverkas i samband med Covid-19.

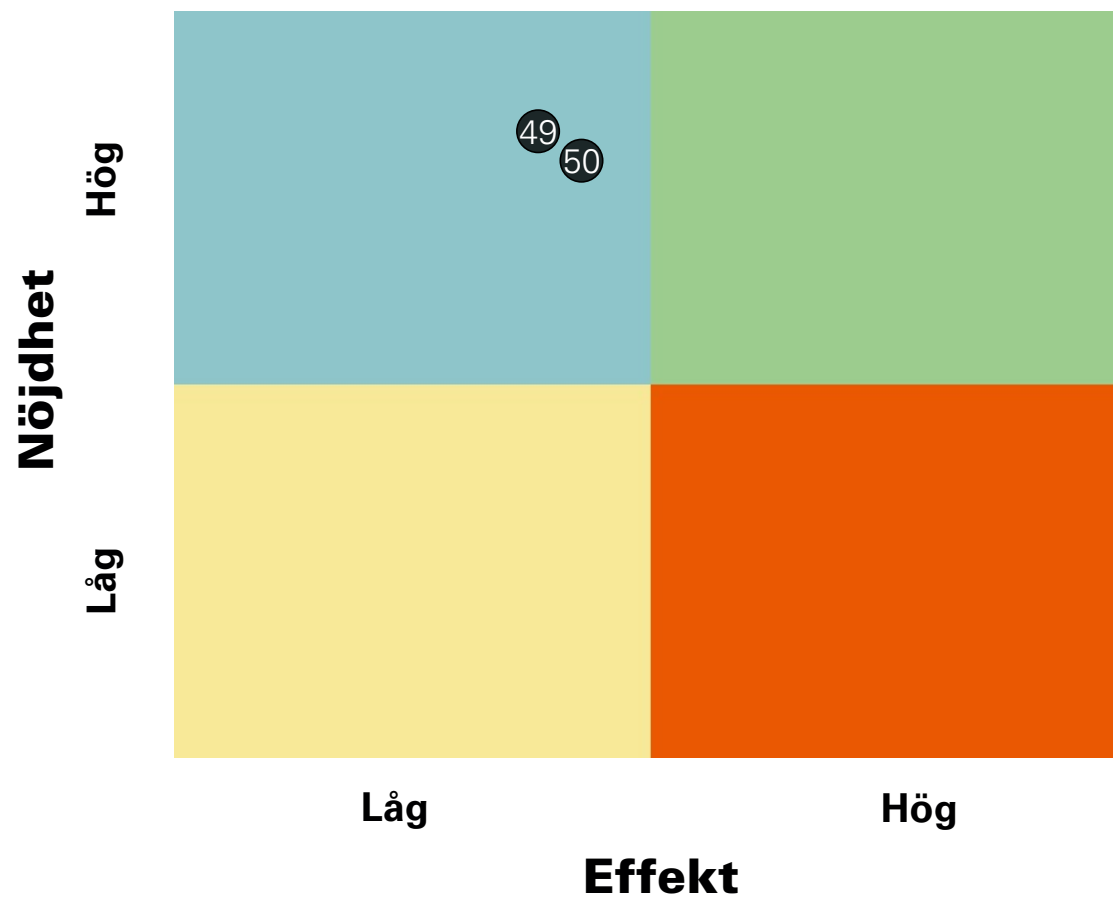
Vid en jämförelse av förvaltningarnas resultat framgår det att anställda på samhällsbyggnadsförvaltningens är mindre tillfreds än

övriga. Mest tillfreds är anställda på arbetsmarknadsförvaltningen.





# Åtgärdsmatris



- 49. Jag har fått tillräcklig information från ledning om hur åtgärder vidtas i samband med Covid-19
- 50. Jag har fått tillräckligt med information om/hur mina arbetsuppgifter påverkas i samband med Covid-19

# Uppdelning

## Utveckling över tid

	2021	2017	2014	2012
Jag har fått tillräcklig information från ledning om hur åtgärder vidtas i samband med Covid-19	82			
Jag har fått tillräckligt med information om/hur mina arbetsuppgifter påverkas i samband med Covid-19	80			

## Förvaltning

	Arbets- marknads- förvaltningen	Bildnings- förvaltningen	Kommun- lednings- förvaltningen	Kultur & fritids- förvaltningen	Samhälls- byggnads- förvaltningen	Social- förvaltningen	Tekniska service- förvaltningen
Jag har fått tillräcklig information från ledning om hur åtgärder vidtas i samband med Covid-19	89	80	81	84	74	85	82
Jag har fått tillräckligt med information om/hur mina arbetsuppgifter påverkas i samband med Covid-19	88	77	82	82	69	85	79

## Kön

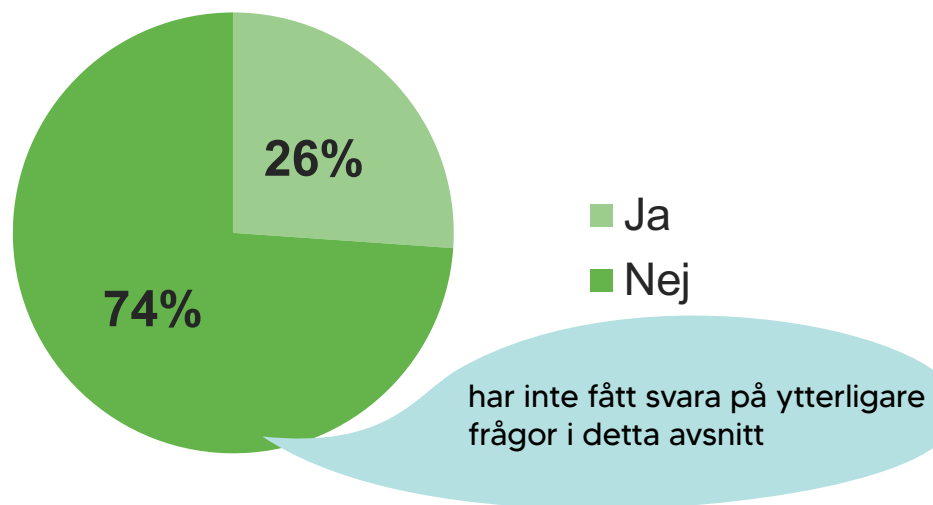
	Kvinna	Man
Jag har fått tillräcklig information från ledning om hur åtgärder vidtas i samband med Covid-19	82	82
Jag har fått tillräckligt med information om/hur mina arbetsuppgifter påverkas i samband med Covid-19	80	79

# Covid 19

26% av de svarande arbetar med direkt covidrelaterade arbetsuppgifter, t.ex. inom vård och omsorg. Dessa fick svara på ytterligare två frågor.

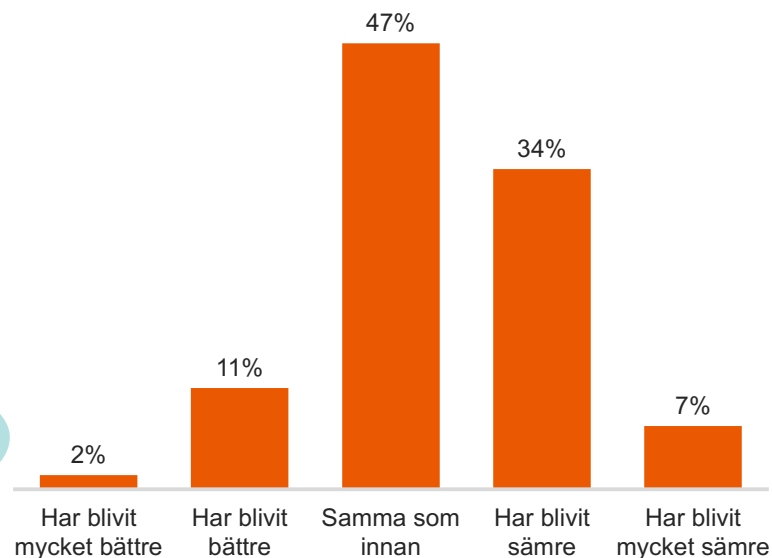
41% tycker att effektiviteten i arbetet blivit sämre av att arbeta med covidrelaterade uppgifter. 47% tycker att det är oförändrat, och 13% tycker att effektiviteten har blivit bättre.

Arbetar du med direkt covidrelaterade arbetsuppgifter, t. ex. inom vård/omsorg?



n = 2293

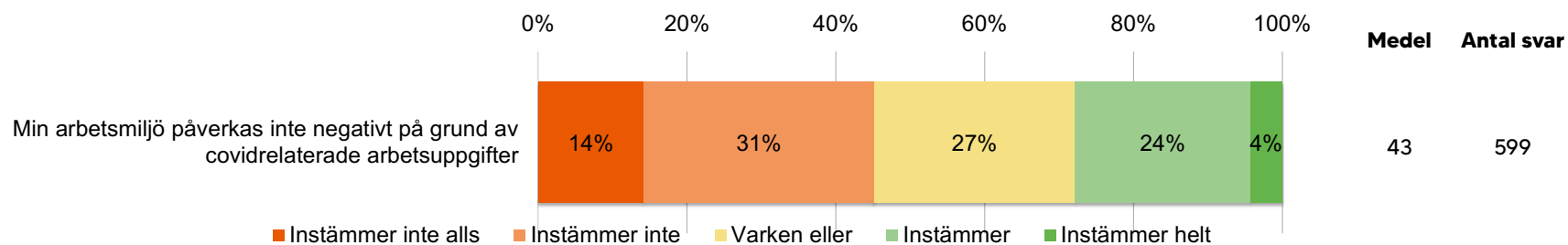
Att arbeta med covidrelaterade arbetsuppgifter har gjort att effektiviteten i mitt arbete...



n = 599

# Covid 19

45% anser att arbetsmiljön påverkats negativt på grund av covid-relaterade arbetsuppgifter.



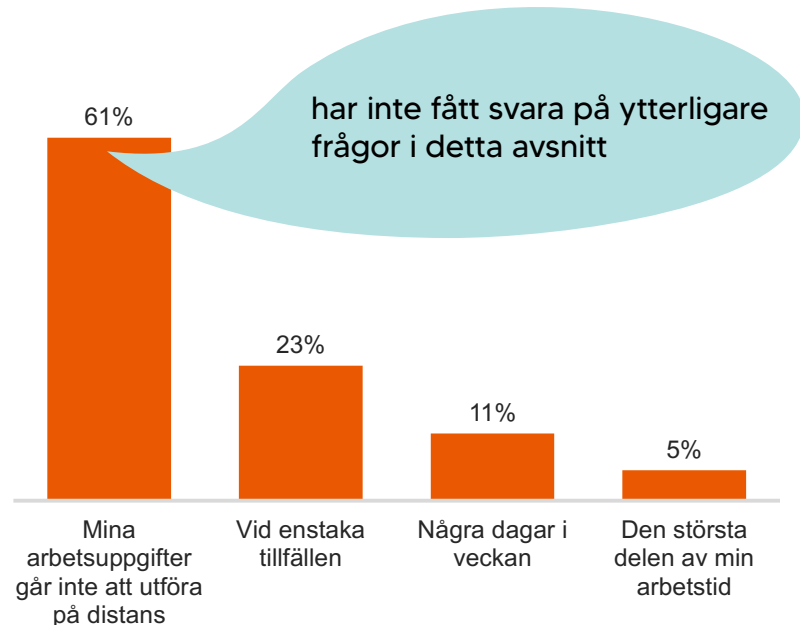
## 3.13. Distansarbete

Sista frågeområdet handlar om distansarbete. Majoriteten av de svarande, 61%, arbetar inte på distans då arbetsuppgifterna inte tillåter det. 23% arbetar på distans vid enstaka tillfällen, 11% några dagar i veckan, och 5% arbetar på distans den största delen av arbetstiden.

Bland de som arbetar på distans svarar en hög andel, 42%, att det har förbättrat effektiviteten i deras arbete. 14% av dessa svarar att effektiviteten har blivit mycket bättre. En andel om 42% tycker att effektiviteten är oförändrad och 15% att den har blivit

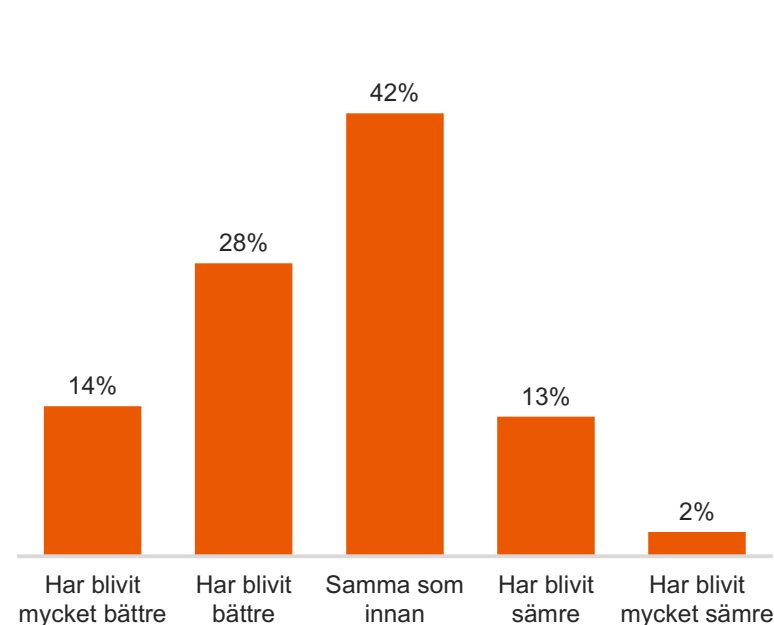
sämre.

Arbetar du på distans?



n = 2293

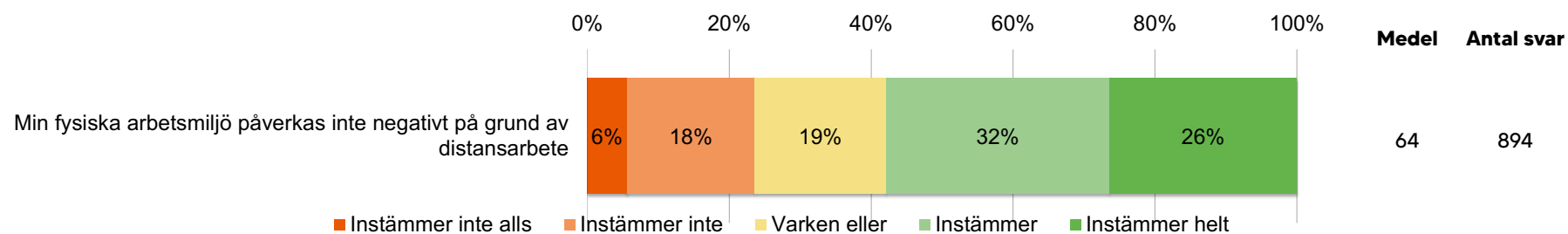
Att arbeta via distans har gjort att effektiviteten i mitt arbete...



n = 894

## Distansarbete

Ytterligare en fråga ställdes till de anställda som arbetar på distans. Majoriteten, 57% instämmer i att den fysiska arbetsmiljön inte påverkats negativt på grund av distansarbete. 26% instämmer inte och 19% svarar neutralt.



## *4. Om Enkätfabriken*

## 4.1. Bakom rapporten



### Om oss

Enkätfabriken är ett undersökningsföretag med övergripande mål att genomföra undersökningar som leder till samhällsutveckling! Sedan starten 2009 har det varit givet för oss att låta ett samhällsengagerat förhållningssätt genomsyra såväl företaget som det arbete vi utför. Vi hjälper våra kunder med undersökningar så att de kan få den fakta som behövs för att fatta rätt beslut.

Beroende på din situation eller utmaning väljs den metod som passar just din målgrupp bäst. Genom våra modeller och vår kunskap kan vi erbjuda skräddarsydda lösningar som resulterar i väl genomarbetade beslutsunderlag. Fokus ligger på att resultaten av en undersökningen ska skapa utveckling för dig som beställare av rapporten och samhället i stort!

### Vi är teamet bakom rapporten:



**Mollie Rey Ellam**  
Projektledare



**Daniel Olander**  
Analytiker



**Elin Hoffman**  
Projektledare



**Oskar Bork**  
Analytiker



### Varmt välkommen att kontakta oss:

**Telefon Göteborg:** 031-313 48 78

**Telefon Lund:** 046-460 28 78

**Mail:** [kontakt@enkatfabriken.se](mailto:kontakt@enkatfabriken.se)

**Hemsida:** [www.enkatfabriken.se](http://www.enkatfabriken.se)



## 4.2. Enkätfabrikens koncept

Enkätfabrikens medarbetarundersökningar ämnar skapa resultat som kan bidra till en god arbetsmiljö, där alla anställda har möjlighet att lyfta sina tankar kring sin arbetssituation och där arbetsgivare får konkreta resultat i hur organisationen kan utveckla sin verksamhet.



**Frågorna och frågeområdena** i undersökningen grundar sig i forskning och är framtagna utifrån de områden som systematiskt har en påverkan på den övergripande medarbetarnöjdheten. Frågeunderlaget innehåller även frågor som täcker Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Utifrån Diskrimineringslagen finns dessutom frågor som berör trakasserier och särbehandling.

**Enligt Diskrimineringslagen** har arbetsgivare skyldighet att genomföra ett löpande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Dessutom måste arbetsgivare med fler än 25 anställda även fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetsplatsen där alla delar i processen måste dokumenteras.

Enkätfabrikens frågeformulär täcker väldigt många områden, men givetvis finns det möjlighet att även lägga till företags-specifika frågor.

**Insamlingsmetoden** i medarbetarundersökningen sker nästan uteslutande med hjälp av webbenkäter, som skickas till medarbetarnas mejladress. Fördelen är, förutom en effektiv datainsamling, att riktade påminnelser kan skickas till de medarbetare som inte har svarat på enkäten. Om en medarbetare inte har mail kan enkäten skickas som ett sms och enkäten kan besvaras via smartphone/tablet.

**Analysmodellen** i medarbetarundersökningen bygger på vedertagna statistiska metoder och Enkätfabriken ser det som en självklarhet att hålla sig à jour med akademisk forskning inom fältet. Arbetet anpassas till stor del efter kundens behov och förutsättningar för att få fram relevanta insikter kring medarbetarnas arbetssituation. Under hela analysprocessen läggs stor vikt på respondenters integritet, t.ex. redovisas aldrig nedbrutna resultat för grupper eller avdelningar som har färre än fem svarande.



*Undersökningar  
som leder till  
utveckling!*