

Sammanfattning av medarbetarenkäten 2009

Så tycker medarbetarna om Norrköpings kommun som arbetsplats

Medarbetare i Norrköpings kommun trivs med sitt arbete och känner ett stort engagemang för jobbet. Över 80 procent är stolta över sitt arbete, och tycker att verksamhetens mål är tydliga. Resultaten är för kommunen som helhet positiva och utvecklingen under de fyra mätningarna som genomförts i Norrköpings kommun visar på en ihållande positiv trend. Det framkommer av resultaten i den medarbetarundersökning som SIFO gjort på uppdrag av Norrköpings kommun.

I undersökningen fick medarbetarna svara på frågor om hur de uppfattar kommunen som arbetsgivare, ledarskapet, sitt arbete och sin arbetssituation. Av 8 812 inbjudna medarbetare har 6438 personer besvarat enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 73,1 procent för kommunen som helhet. Medarbetarundersökningar har genomförts vartannat år sedan 2003.

Undersökningen används som en återkommande utvärderingsmetod för att mäta måluppfyllelse inom det personalpolitiska området och effekten av de insatser som görs. Medarbetarenkäten är därför också ett strategiskt underlag i kommunens strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Resultatet tillför värdefull kunskap om vilka områden som behöver förbättras, styrkor och utvecklingsområden i kommunen som helhet och inom dess olika förvaltningar och enheter. Medarbetarenkäten "Kommunen – en bättre arbetsplats" genomfördes under 21 september till 21 oktober 2009. 2009 års resultat är de starkaste hittills och ligger även generellt högre än snittet vid jämförelse med den externa jämförelsen (kommun- och landstingsanställda i Sverige) som SIFO Research International erbjuder.

Kompetent och engagerad personal som trivs

Medarbetarna upplever sig ha **kompetens** för det arbete man utför (92 procent), det finns ett högt **engagemang** i arbetet (74 procent), man **trivs** i hög grad **med sitt arbete** (80 procent) och tycker att arbetsuppgifterna är intressanta (78 procent). Till styrkorna hör också en tydlig uppfattning av **verksamhetens mål och vision** (86 procent) och som medarbetarna dessutom upplever är **inspirerande** (67 procent). En hög andel anser att verksamhetens **mål stämmer väl överens med de egna värderingarna** (79 procent). Att mål och vision upplevs som mer inspirerande än tidigare har sannolikt bidragit till det ökade engagemanget och motivationen i arbetet.

Norrköpings kommun upplevs som en **attraktivare arbetsgivare** där en större andel än tidigare är nöjda med sin totala arbetssituation och kan rekommendera kommunen som arbetsgivare. **82 procent svarar att man har ett arbete som man är stolt över.** Ett annat område som får starkare resultat i årets mätning än tidigare är **verksamhetsutveckling, förnyelse och lärande** på arbetsplatsen. Ungefär hälften av medarbetarna upplever att de arbetar i en verksamhet med stora framtida möjligheter och där det sker en utveckling.

Trygga chefer motiverar

En positiv utveckling har skett kring frågeområdet ledarskap. **Gott ledarskap** har ökat från 49 till 63 procent och ligger nu strax över extern benchmark hos SIFO. Ledarskapet är generellt sett starkt. Förtroende för närmsta chef har ökat och fler medarbetare anser att chefen leder arbetet effektivt. Det goda ledarskapet är många gånger bärande eftersom det ligger till grund för en stor del av medarbetarnas möjligheter att utföra sitt arbete. Undersökningen visar samband på att ledarskapet påverkar motivationen hos medarbetarna och hur effektivt arbetsplatsen fungerar. Cheferna själva känner sig **trygga i sin chefsroll** (88 procent) och upplever att **förväntningarna på dem** i sin chefsroll är tydliga (76 procent).

Fortsatt arbete kring hälsa och stress

Till utvecklingsområdena hör upplevelsen av möjligheter till **professionell utveckling**, 26 procent ser inga möjligheter att utveckla varken kompetens eller yrkesskicklighet genom att arbeta inom kommunen. Möjligheten att komma vidare inom kommunen (karriär) har också låga resultat. Ett annat område med förbättringspotential är upplevelsen av att **bli sedd** och uppmärksammad i sina arbetsinsatser, **erkännande**, att **få feedback** och känna sig behövd av såväl chef som kollegor. Den upplevda **hälsan** och **stress** i relation till balans av **press och stöd i arbetet** är ett område där en fördjupning kommer att göras inom kommunen för att kartlägga var och vilka grupper som kan befinna sig i risk för att utveckla ohälsa. 87 procent svarar att man **har haft medarbetarsamtal** under det senaste året, en större andel än tidigare vilket är positivt, men **kvaliteten** i dessa kan ytterligare förbättras visar resultatet. En utbildningsinsats om detta planeras för kommunens chefer under 2010.

Och vad händer nu

För att få resultatet av medarbetarenkäten att bli ett verktyg som leder till utveckling är chefens och varje enskild medarbetares inställning, delaktighet och engagemang till undersökningen och resultatet avgörande. Varje chef ansvarar för att tillsammans med medarbetarna gå igenom den egna enhetens resultat för diskussion, analys och identifiering av styrkor och utvecklingsområden. Resultatet utgör utgångspunkt för fortsatt utvecklingsarbete inom enheten med prioriterade förbättringsområden med mål och åtgärder!