

Medarbetarenkät – oktober 2022



Malmö stad

177 Funktionsstödsförvaltningen

- En rapport till funktionsstödnämnden och förvaltningsrådet med resultat på förvaltningsnivå



Zonderas vision är att alla ska gå med lätta steg till jobbet!

Kort om enkäten

Enkätperiod

- 12-26 oktober 2022

Ny leverantör

- Resultatet presenteras på ett nytt sätt

Fler förvaltningsspecifika frågor i år

- Inom tillgänglighet och arbetsmiljö

Vem har bjudits in att svara på enkäten?

- Riktlinjen inom FSF är att de medarbetare som är månadsavlönade (tillsvidareanställda och vikarier) och varit i aktiv tjänst sedan början på september ska bjudas in

Anonymitet och integritet

- Anonymitet: Enkäten är anonym. Resultat levereras endast om det finns fem eller fler svarande. Är det mellan fem och tio svarande får verksamheten ett medelvärden som resultat. Är det över tio svarande så redovisas de specifika svaren för verksamheten. Är det färre än fem svarande räknas resultaten från verksamheten endast in i nivån ovanför.
- Kön: Väljs av medarbetaren själv utefter hur de själv identifierar sig.
- Förvaltningsspecifika frågor: Det måste vara minst 20 svarande för att kunna redovisa ett resultat. För redovisning av följdfrågorna krävs dock minst 50 svarande.

Enkätens olika delar

HME Hållbart medarbetarengagemang (9 frågor framtagna av SKL)	<ul style="list-style-type: none">• Motivation• Ledarskap• Styrning
Kompletterande frågor (3 frågor framtagna av Malmö stad)	<ul style="list-style-type: none">• APT• Medarbetarsamtal• Lönesamtal
Förvaltningsspecifika frågor (samma som tidigare år)	<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering• Trakasserier• Sexuella trakasserier• Föräldraskap
Förvaltningsspecifika frågor (Nya för 2022)	<ul style="list-style-type: none">• Bristande tillgänglighet• Kränkande särbehandling• Trygghet (arbetsmiljö)• Arbetsbelastning och återhämtning (Arbetsmiljö)

Hur arbetar vi vidare med resultatet?

Fördjupad analys görs även i rapporten personalstatistik ur ett jämställdhetsperspektiv i förhållande till aktiva åtgärder (även tillgänglighet analyseras här)

HME Hållbart medarbetarengagemang (9 frågor framtagna av SKL)	<ul style="list-style-type: none">• Motivation• Ledarskap• Styrning
Kompletterande frågor (3 frågor framtagna av Malmö stad)	<ul style="list-style-type: none">• APT• Medarbetarsamtal• Lönesamtal
Förvaltnings specifika frågor (samma som tidigare år)	<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering• Trakasserier• Sexuella trakasserier• Föräldraskap
Förvaltnings specifika frågor (Nya för 2022)	<ul style="list-style-type: none">• Kränkande särbehandling• Bristande tillgänglighet• Trygghet (arbetsmiljö)• Arbetsbelastning och återhämtning (Arbetsmiljö)



Svarsfrekvens i funktionsstödsförvaltningen är 79 %



- Svarsfrekvensen på funktionsstödsförvaltningen har ökat från 77 % till 79 %.
- En framgångsfaktor för att höja svarsfrekvensen har varit samarbete mellan chefer, HR-avdelningen och kommunikationsavdelningen.
- Svarsfrekvensen i Malmö stad är 83 %
- Den största andelen som svarar på medarbetarenkäten i funktionsstödsförvaltningen är medarbetare som arbetar brukarnära och inte sitter vid en dator större delen av dagen.
- I hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen var svarsfrekvensen 72 % och i förskoleförvaltningen 78 %.
- Inför 2023 års medarbetarenkät kommer förvaltningen ytterligare informera om anonymitet och integritet

Sammanfattning av funktionsstödsförvaltningen resultat av medarbetarenkäten på förvaltningsnivå

- HME har ökat till 80 (2022) från 79 (2021). 2017 till 2020 har HME varit 78 eller 79.
- HME- Ledarskap har över tid ökat från 78 (2017) till 81 2022. 2021 och 2022 var HME-Ledarskap 80.
- APT –möten hålls regelbundet (2135 ja och 61 nej). Nej-svaren är till största delen spridda över verksamheter och enheter. Det finns ingen verksamheter där samtliga svarat nej.



Sammanfattning av funktionsstödsförvaltningen resultat av medarbetarenkäten på förvaltningsnivå

- 5 resultat att lyfta fram
 - Mitt arbete känns meningsfullt 89 %
 - Min närmsta chef visar förtroende för mig som medarbetare 83 %
 - Jag är insatt i min arbetsplats mål 86 %
 - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete 86 %
 - Jag känner mig trygg på min arbetsplats 80 %
- Inom de tre HME områdena finns det tre frågor som pekar på behov av utvecklingsarbete inom förvaltningen. Det är samma frågor som föregående år
 - ”Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete” index motivation
 - ”Jag ser fram emot att gå till arbetet” – index motivation
 - ”Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” – index styrning

Sammanfattning av funktionsstödsförvaltningen resultat av medarbetarenkäten på förvaltningsnivå

- Fortsatt behov av utveckling inom områdena diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkandesärbehandling och bristande tillgänglighet som mäts genom förvaltningsspecifika frågor.
- 75 medarbetare upplever att de någon gång under de senaste 12 månaderna varit utsatt för diskriminering av arbetsgivaren. 75 st 2022, 72 st 2021.
- Färre än tidigare år anger orsak ålder (25 % 2022, 41 % 2021 och 45 % 2020)
- Etniskt tillhörighet den orsak som flest anger (27 % 2022, 25 % 2021 och 27 % 2020)
- Medarbetare som på bakgrundsfrågorna valt att de ej vill definiera kvinna/man har även i år ett generellt lägre HME resultat på 63. Inom indexområdena är resultatet följande: motivation (62), ledarskap (62) och styrning (67). Det är något som förvaltningen aktivt behöver arbeta med för att förbättra. Det finns indikationer på att de som är ensam kvinna eller man och svarar lågt i små arbetsgrupper tenderar att välja att ej definiera sig som kvinna/man för att bevara anonymiteten.

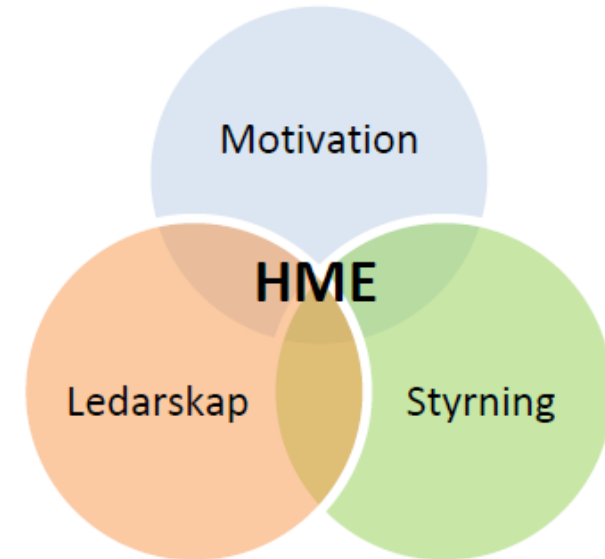
Analys av funktionsstödsförvaltningen resultat av medarbetarenkäten på förvaltningsnivå

- Resultatet är en ögonblicksbild. Men en viktig ögonblicksbild i arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete på varje arbetsplats
- De verksamheter som vid analys av resultatet har lägre HME är verksamheter där HR-avdelningen ger pågående stöd inom arbetsmiljöområdet eller varit involverade under 2022.
- Förvaltningen kommer under våren 2023 fördjupa arbetet med riskorienterat arbetssätt inom arbetsmiljöområdet för att ge extra stöd till verksamheter som identifieras via sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador, medarbetarenkäten och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- De verksamheter som har medarbetare som svarat att de inte haft medarbetarsamtal och lönesamtal men har arbetat på arbetsplatsen i 12 månader återkommer från de verksamheter som identifierades i samband med löneöversyn 2022. Dialog med enhetschefer kring stödbehov är påbörjat och förvaltningen erbjuder utbildning i lönesamtalen för chefer
- Fortsatt arbete i arbetsgrupp Norma med de förvaltningsspecifika frågorna inom diskrimineringsområdet
- Resultatet kommer tas med in i arbetet kärnuppdraget och aktionsgrupper och beredningsgrupper. Här kommer främst beredningsgrupp arbetsmiljö och aktionsgrupp mänskliga rättigheter titta vidare på hur vi får förändring som kan leda till en bättre arbetsmiljö.

HME översikt - 177 Funktionsstödsförvaltning

HME enligt SKR:s beräkningsmodell baserat på medeltal

	2022	2021	2020	Kolada 2021
HME	80	78	79	80
Motivation	78	77	77	80
Ledarskap	81	80	80	80
Styrning	80	79	79	80



OBS: HME-värden baseras på normaliserade medeltal enligt:



	2022
Kön	
Kvinnor	80
Män	81
Vill ej definiera	63
Chef/Medarbetare	
Chefer	84
Medarbetare	79
Anställningstid*	
Mindre än 6 månader	84
6 mån – 2 år	80
3 - 5 år	78
6 – 10 år	79
Mer än 10 år	80

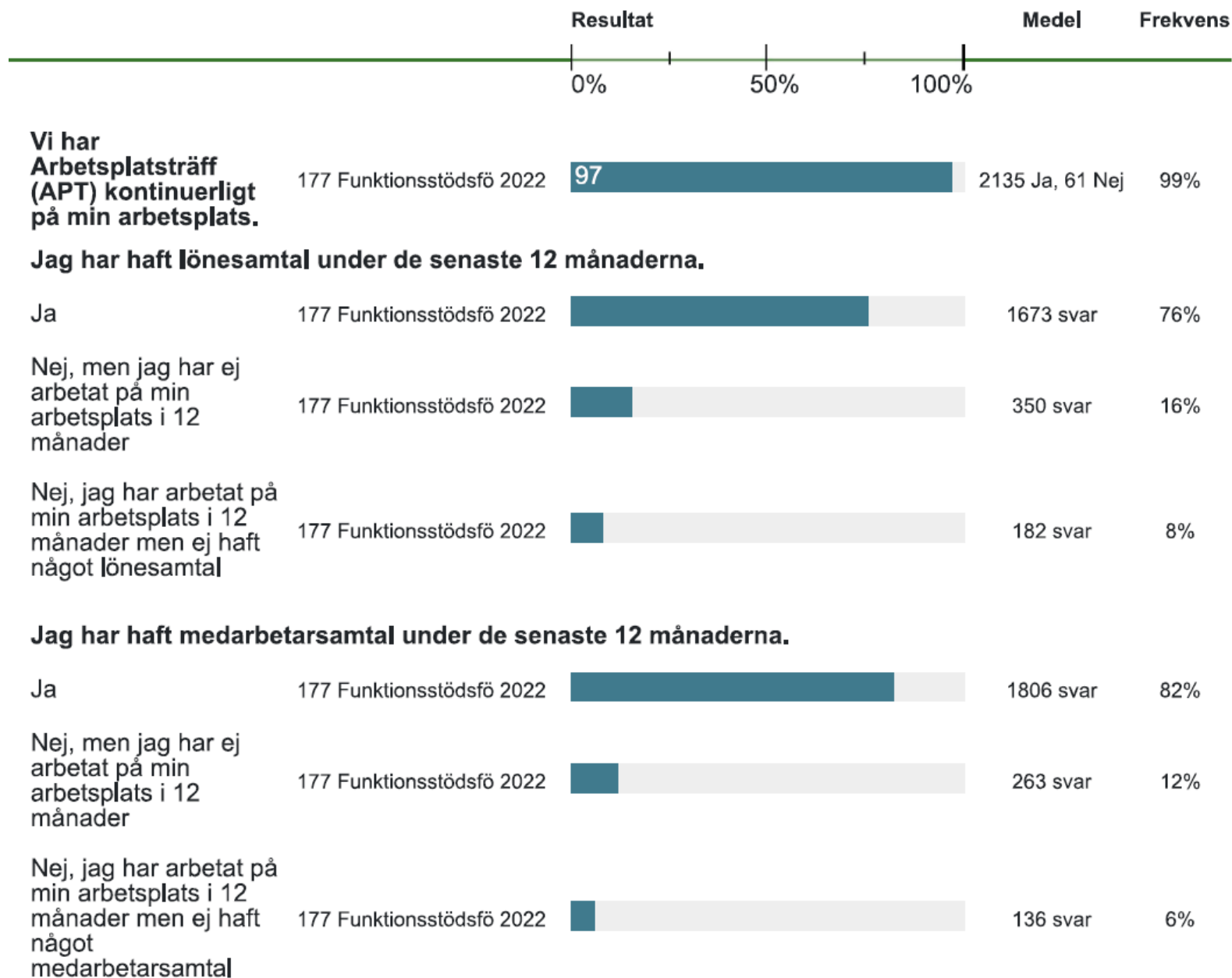
	2022
Yrkesroll	
Aktivitetsledare	82
Biståndshandläggare	81
Boendepedagog	79
Omsorgspedagog	79
Personlig assistent HÖK	83
Sektionschef	84
Stödassistent LSS	80
Stödassistent natt LSS	80
Stödpedagog LSS	74
Vårdbiträde dag	78

* Nuvarande arbetsplats



Nr		2022	Malmö stad totalt
Motivation			
1	Mitt arbete känns meningsfullt	89%	90%
2	Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	71%	76%
3	Jag ser fram emot att gå till arbetet	70%	74%
Ledarskap			
5	Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	84%	85%
6	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	83%	83%
4	Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	77%	77%
Styrning			
9	Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	88%	89%
7	Jag är insatt i min arbetsplats mål	86%	88%
8	Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	68%	71%

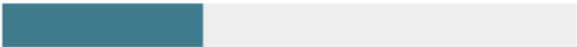

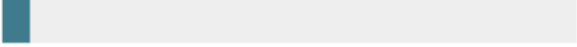

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or



Frågeområde: 68

Nr		2022
FF8	Jag känner mig trygg på min arbetsplats	80%
FF9	Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter	65%
FF10	Jag har möjlighet till paus, återhämtning och reflektion under min arbetstid	59%

Upplever du att du har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete på din arbetsplats?

Ja	177 Funktionsstödsfö 2022		770 svar	35%
Delvis	177 Funktionsstödsfö 2022		320 svar	14%
Nej	177 Funktionsstödsfö 2022		109 svar	5%
Är inte vårdnadshavare/ förälder	177 Funktionsstödsfö 2022		1006 svar	46%

Tabellen visar andel positiva svar, 4:or och 5:or

Diskriminering

- Diskriminering innebär att bli behandlad sämre än någon annan (ett missgynnande) på grund av en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Kan endast, enligt lag, ske av chef mot medarbetare.
- 75 personer (3%) upplever att de utsatts för diskriminering av arbetsgivaren de senaste 12 månaderna.
 - Orsak: Kön (11st 15 %), Ålder (19st 25 %), Etnisk tillhörighet (20st 27 %), funktionsnedsättning (16st 21 %), könsidentitet eller uttryck (10st 13 %), religion eller annan trosuppfattning (9 st 12 %), sexuell läggning 5 st 7 %)

Trakasserier

- Trakasserier är en kränkning av ens värdighet (men inte ett missgynnande) på grund av en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Kan ske av chef, kollega eller annan person.
- 109 personer (9%) upplever att de utsatts för trakasserier på arbetet de senaste 12 månaderna.
 - Orsak: Kön (21st 19 %), Ålder (32st 29 %), Etnisk tillhörighet (29st 27 %), funktionsnedsättning (11st 10 %), könsidentitet (17st 16 %), religion eller annan trosuppfattning (13 st 12 %), sexuell läggning 7 st 6 %)
 - Trakasserier från Chef: 23 personer
 - Trakasserier från Kollega/medarbetare: 85 personer
 - Trakasserier från Annan: 16 personer

Sexuella trakasserier

- Sexuella trakasserier är trakasserier av sexuell natur. Kan ske av chef, kollega eller annan person
- 36 personer (2%) upplever att de utsatts för sexuella trakasserier på arbetet de senaste 12 månaderna.
 - Från Chef: 0 personer
 - Från Kollega/medarbetare: 16 personer
 - Från Annan: 20 personer

Kränkande särbehandling

- är att bli utsatt för bemötande eller handling som kränker ens värdighet. Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Kan ske av chef eller kollega/praktikant
- 223 personer (10%) upplever att de utsatts för kränkande särbehandling på arbetet de senaste 12 månaderna.
 - Kränkning från Chef: 79 personer
 - Kränkning från Kollega/medarbetare: 157 personer
 - Kränkning från Annan: 23 personer

Bristande tillgänglighet

- Bristande tillgänglighet innebär att personer med en funktionsnedsättning missgynnas på grund av att verksamheten inte genomfört de anpassningar som behövs för medarbetaren. Exempel på funktionsnedsättningar är synnedsättning inklusive färgblindhet, hörselnedsättning, dyslexi, autism, intellektuell funktionsnedsättning eller fysisk funktionsnedsättning. Kan endast ske av arbetsgivare mot medarbetare.
- 179 personer (8%) har de sista 12 månaderna upplevt bristande tillgänglighet som påverkat möjligheten att utföra arbetet.
 - Aktuella områden:
 - Fysisk tillgänglighet: 62 st
 - Informativ tillgänglighet: 71 st
 - Kommunikativ tillgänglighet: 72 st
 - Psykosocial tillgänglighet : 101 st
 - Kognitiv tillgänglighet 47 st
 - Tillgänglig lärmiljö: 50 st
- 109 personer har haft kontakt med chef kring behov av tillgänglighet/stöd
- 49 upplever att behoven tillgodosetts