



§180

KS2021/289

Utredning medarbetarenkät - återrapportering uppdrag kommunstyrelsens verksamhetsplan 2021

Beslut

Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen anser att uppdraget är genomfört och noterar bedömningarna som kommunstyrelseförvaltningen gjort.

Kommunstyrelsen beslutar att medarbetarenkät ska genomföras en gång per år för att säkerställa att alla aspekter av arbetsmiljön undersöks utifrån gällande lagstiftning, detta ska genomföras första gången 2023.

Ärendet

I budget 2021 fick kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att utreda om medarbetarenkäten fortsatt ska vara ett verktyg av många för att undersöka arbetsmiljön för våra medarbetare.

Bakgrund

Bollebygds kommun har sedan många år tillbaka en rutin att genomföra en större medarbetarenkät vartannat år. Enkäten har varit omfattande, ca 80 frågor som handlat om hur man uppfattar sin fysiska arbetsmiljö t.ex. lokaler, arbetsutrustning, personalutrymmen men även den organisatoriska och sociala arbetsmiljö t.ex., delaktighet och ansvar, arbetets mängd och innehåll, trivsel och motivation, hur ledarskapet på enheten fungerar, men även om man upplevt sig utsatt för hot och våld, trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling.

Enkätresultatet har i möjligaste mån redovisats på enhetsnivå, förvaltningsnivå och kommunnivå. I de fall arbetsgruppen varit färre än fem personer eller där färre än fem personer svarat så har inget eget resultat kunnat redovisas. Enkäten har ofta genomförts under maj, resultatet har ofta redovisats efter semesterperioden och därefter har chefen tillsammans med arbetsgruppen haft att ta tillvara resultatet genom att göra en handlingsplan med olika områden som ska arbetas med under kommande år.

Problemet med nuvarande arbetssätt är att enkäten uppfattas för omfattande, det kan ta lång tid från det att en medarbetare lämnar sina svar fram till dess att ett resultat återkopplas. Vissa arbetsgrupper får inget eget resultat att arbeta med då de är för få vilket gör att man bakas ihop med en annan arbetsgrupp och blir osäker på hur väl resultatet faktiskt speglar stämningen i den egna arbetsgruppen. Det kan också vara svårt att svara på frågor sett tillbaka under ett år då ens uppfattning i frågan kan ha varierat mycket under året. Rent administrativt innebär enkätförfarandet varje gång en stor arbetsinsats för HR avdelningen som måste säkerställa att rätt personer ligger organiserade i rätt arbetsgrupp samt att alla respondenter har fungerade e-postadresser så att utskicken går rätt.

Varför medarbetarenkät?

Syftet med medarbetarundersökningar handlar främst om att hjälpa organisationer att utvecklas och förbättras. Det görs genom att låta de anställda komma till tals, där de får lyfta fram vad som gör de tillfredsställda och nöjda med sin arbetsplats, kollegor och chefer. Det är en enkel metod för att uppfylla arbetsmiljölagens krav på att systematiskt undersöka flera aspekter av arbetsmiljön och få ett samlat jämförbart resultat för arbetsgrupper, förvaltningar och organisationen som helhet.

Vad behöver vi undersöka enligt lag?

I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) står att ”arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet”. Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) hänvisar tillbaka till föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete när det gäller att undersöka faktorer som har med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön att göra. Föreskriften lyfter särskilt arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling som viktiga undersökningsområden.

Enligt Diskrimineringslagens (2008:567) tredje kapitel ska arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder på ett förebyggande och främjande sätt för att motverka diskriminering. Aktiva åtgärder innebär att undersöka risker för diskriminering och repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker, vidta förebyggande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet. Både när det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och diskrimineringslagens bestämmelser så finns alltså kraven att arbetsgivaren ska undersöka riskerna systematiskt inom dessa områden, åtgärda och följa upp. Hur man väljer att undersöka finns dock inget lagkrav kring.

Fördelar

- * En enkät ger en överblickbarhet över medarbetarnas syn på sin arbetsmiljö som inte fångas så lätt vare sig vid individuella samtal eller arbetsplatsträffar.
- * Eftersom undersökningen är kommungemensam och regelbunden så möjliggörs jämförbarhet över enhetsgränser och över tid.
- * Enkäten besvaras anonymt vilket kan innebära att medarbetare känner sig mer fria att kunna besvara frågor av känslig natur mer ärligt och öppet.

Nackdelar

- * Enkäter är resurskrävande och tar förhållandevis lång tid att genomföra. Innan enkäten kan komma tillstånd krävs en hel del administration för att bland annat säkerställa att medarbetare delas in i rätt grupper, att e-postadresser finns till samtliga. Undersökningen ska sedan besvaras individuellt av samtliga, vilket för vissa medarbetare är helt okomplicerat som har datorn som arbetsverktyg i sitt dagliga arbete, för andra krävs mer planering för att ens få tillfälle att kunna svara på den. Därefter ska enkäten sammanställas, resultat förmedlas ut och slutligen analyseras och förtydligas i samråd med de som svarat för att kunna förstå resultatet.
- * Enkäter är trubbiga verktyg som inte tillåter nyanserade svar. Om en medarbetares uppfattning om en arbetsmiljöfråga förändrats mycket över en period av tid så låter det sig inte fångas in



enkät där frågan är ställd på ett visst sätt och svarsalternativen är fasta. Detta kan upplevas frustrerande för de som ska besvara enkäten.

* Ibland skapas orealistiska förväntningar hos medarbetare kring resultatet, inget arbetsmiljöproblem löser sig genom att en enkät besvaras. Enkäten är bara verktyget för att belysa medarbetarnas uppfattning om sin arbetsmiljö, arbetet ligger sedan hos medarbetarna själva att tillsammans med sin chef genomföra åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Hur undersöks arbetsmiljön i Bollebygds kommun?

Utöver medarbetarenkäten som undersökningsverktyg av arbetsmiljön så används en rad andra metoder i Bollebygds kommun:

- * Röda-tråden samtal vilket innebär fyra samtal per år mellan medarbetare och chef. Chef ställer frågor om trivsel, samarbete, synpunkter på ledarskapet och medarbetarens hälsa.
- * Mätsticka kring beteenden och attityder kring mångfald och jämställdhet
- * Fysisk, digital, organisatorisk och social skyddsron i KIA årligen vilket undersöker om olika rutiner, hjälpmedel och annat finns på plats, om de är kända av medarbetarna och används.
- * Vid rutingenomgångar på APT ställs frågor kring hur medarbetarna upplever att rutinerna fungerar.
- * Arbetsmiljöhändelser rapporteras till arbetsgivaren som utreder, åtgärdar och återkopplar till den enskilde och arbetsgruppen då det är tillämpligt.
- * Årlig uppföljning av vårt systematiska arbetsmiljöarbete på enhetsnivå upp till förvaltningsnivå.

De forum som används för att prata om arbetsmiljöfrågor är bland annat medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar samt samverkansmöten på olika nivåer. En relevant fråga är om det verkligen behövs en enkät utöver ovanstående undersökningsmetoder. Alla medarbetare har ju genom ovanstående metoder alla möjligheter att göra sin röst hörd kring sin arbetsmiljö och sina förutsättningar att göra ett bra arbete. Enkäten är dock ett värdefullt komplement till ovanstående metoder utifrån att den dels ställer direkta frågor kring vad medarbetare upplever på sin arbetsplats och möjliggör en sammanställning av samtliga svar så att chef kan bilda sig en uppfattning om hur omfattande ett upplevt arbetsmiljöproblem är, alternativt vad som upplevs fungera mycket väl på arbetsplatsen.

Alternativ till medarbetarenkät

Pulsmätning

Många organisationer har provat att gå över till så kallade pulsmätningar vilket innebär att en chef kan skicka ut ett mindre antal frågor som arbetsgruppen svarar på. Detta kan ske vecko- eller månadsvis och ger chefen en ögonblicksbild över arbetsgruppens uppfattning kring den/de ställda frågorna. Fördelen med pulsmätning är att det krävs relativt lite förberedelse att skicka ut frågor samt för medarbetare att svara på. Nackdelen är dock att medarbetare naturligtvis räknar med lika mycket återkoppling som vid en större enkät och att resultatet ska arbetas med på olika sätt. Detta kan upplevas som mycket betungande för ansvarig chef om mätningarna görs frekvent och därmed kanske skapar litet utrymme för återkoppling samt att ta hand om resultaten. Upplevelsen från medarbetarnas perspektiv riskerar bli att man svarar på mycket enkäter men att inget händer efteråt.

HME

Bollebygds kommun har liksom många andra kommuner och regioner i medarbetarenkäter mätt HME vilket står för hållbart medarbetarengagemang och består av nio frågor som mäter förutsättningarna för medarbetarengagemang. De flesta undersökningar av medarbetarengagemang tar sikte på att ringa in nivån på engagemanget. Till viss del görs detta även i HME-enkäten, men den primära avsikten med HME-enkäten är emellertid att utvärdera organisationens och dess chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett tydligt medarbetarengagemang.

Studier av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat visar på ett tydligt samband. I viss mån uppvisar visserligen parametrarna en ömsesidig relation, men medarbetarengagemanget har betydligt högre påverkan på resultatet än vad resultatet har på medarbetarengagemanget. Vilket visar att medarbetarengagemang är drivande på resultatet snarare än tvärtom. Även kopplingen till produktivitet är tydlig, både i termer av output och i termer av kvalitet. Likaså medarbetares vilja att bidra, både som individer och som grupp, vilket kan avspeglade sig i ökad innovationskraft (SKR – Bra arbetsgivare skapar bra verksamhet).

Bollebygds kommun skulle kunna utveckla arbetet med HME genom att kombinera utvärderingarna av medarbetarengagemanget tillsammans med ekonomi och kvaliteten i verksamheten för att på det viset få en bättre överblick över de ansvarsområden som respektive chef har att hantera: ekonomi, verksamhet och personal. Men för att utvärdera alla de aspekter av arbetsmiljön som lagstiftningen kräver räcker det troligtvis inte med att utvärdera HME, utan då måste man ställa mer specifika frågor kring exempelvis arbetsbelastning, kränkande särbehandling och risker för hot- och våld.

Alternativa enkäter och metoder

Det finns många färdiga koncept för att på enhetsnivå undersöka exempelvis organisatorisk- och social arbetsmiljö samt risk för sexuella trakasserier via suntarbetsliv.se och prevent.se. Dessa skulle kunna användas i kombination med kommungemensamma mätningar av HME. Nackdelen blir dock att resultatet ”stannar” hos respektive enhetschef vilket försämrar möjligheten att få en överblick över läget i hela organisationen, möjliggöra jämförelser mellan olika verksamheter, hitta och sprida goda exempel.

Bedömning

Utifrån ovanstående resonemang bör det mest effektiva sättet att fortsatt undersöka alla de aspekter som krävs utifrån arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning vara att fortsatt årligen genomföra en kommungemensam medarbetarenkät. Antalet frågor bör dock minskas från dagens nivåer för att göra resultatet mer hanterligt. Chefer bör ges stöd i vilka frågor som ska prioriteras att arbeta med både för att leva upp till kraven som lagstiftningen ställer på arbetsmiljön men också för att kunna arbeta främjande och ge goda förutsättningar för att ta tillvara på medarbetares vilja och engagemang att göra ett gott arbete. Vid upphandling av enkätföretag bör därför krav också ställas på att tillhandahålla viss analys av resultatet samt en prioriteringsmatris för respektive chef att arbeta vidare med. Bollebygds kommun har under åren 2020-2021 arbetat med chefoskopet för att belysa chefers förutsättningar att hantera sitt uppdrag. För att fortsätta detta arbete rekommenderas att medarbetarenkäten kompletteras med frågor för att undersöka chefernas arbetsmiljö på ett tydligare sätt. För att minska administrationen runt

medarbetarenkätarbetet behöver HR tillsammans med IT utveckla befintliga verksamhetssystem så att HR kan få fram fungerande e-postadresser till samtliga medarbetare på ett enklare sätt.

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen anser att uppdraget är genomfört och noterar bedömningarna som kommunstyrelseförvaltningen gjort. Kommunstyrelsen beslutar att medarbetarenkät ska genomföras en gång per år för att säkerställa att alla aspekter av arbetsmiljön undersöks utifrån gällande lagstiftning.

Ledamöternas förslag till beslut

Michael Plogell (FR) föreslår följande som tilläggsförslag till sista meningen i förvaltningens förslag: Kommunstyrelsen beslutar att medarbetarenkät ska genomföras en gång per år för att säkerställa att alla aspekter av arbetsmiljön undersöks utifrån gällande lagstiftning, *detta ska genomföras första gången 2023*.

Beslutsgång

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag, samt ett tilläggsförslag. Ordföranden frågar först om förslag till beslut kan antas och finner att så sker. Därefter frågar ordföranden om arbetsutskottet antar eller avslår Michael Plogells (FR) tilläggsförslag och finner att förslaget antas.

Beslutsunderlag

- Utredning medarbetarenkät

Skickas till

Kommunstyrelsen