

Uppföljning av (förvaltningsövergripande) handlingsplaner

Medarbetarenkäten 2025, handlingsplan?

Sammanfattning AMI 2025 (2024)

	AMI	Motivation	Ledarskap	Styrning
Äldreomsorgs-avdelningen	78 (76)	79 (77)	76 (73)	80 (79)
Socialtjänst-avdelningen	78 (79)	77 (77)	78 (81)	78 (80)
Förskole-avdelningen	82 (82)	82 (82)	79 (79)	84 (84)
Avdelningen för stadsutveckling	71 (72)	77 (76)	72 (74)	75 (67)
Ekonomi-avdelningen	92	86	96	93
Hr-avdelningen	81 (82)	78 (84)	85 (90)	78 (71)
Kvalitets-avdelningen	72	73	75	68

Frågeområden Personalpolicyn

	2025	2024	ORG
Vårt gemensamma uppdrag	79	79	78
Politik och verksamheter	81	81	82
Styra mot gemensamma mål	76	76	77
Utvecklas och lära nytt	78	78	78
Delaktighet och inflytande	78	78	79
Hälsa och arbetsmiljö	74	73	74
Lika rättigheter och möjligheter	77	76	77
Lön	77	77	77

Styrkor kopplat till motivation



4,1

Inom ramen för mitt uppdrag har jag möjligheter att påverka hur jag ska utföra arbetet.



4,1

Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Mitt arbete känns meningsfullt 4,4 (4,5)

Jag är insatt i min arbetsplats mål 4,4 (4,4)

Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov 4,5 (4,4)

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete 4,4 (4,4)

Fokusområden kopplade till motivation



3,9

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.



4,0

Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra.



4,0

På min arbetsplats prövar vi nya arbetsätt för att utveckla verksamheten.



4,0

Min chef uppmuntrar och stödjer initiativ och nytänkande.



4,0

Min chef skapar förutsättningar för delaktighet.

Forts fokusområden - lägst resultat

- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt 3,9 (3,9)
- På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat 3,9 (3,8)
- Min chef tar tag i problem som uppstår 3,9 (3,8)
- Min chef och jag har regelbunden dialog om min arbetssituation 3,8 (3,8)
- Min chef ger mig regelbunden återkoppling på mitt arbete 3,8 (3,8)

Sammanfattning

Arbete känns meningsfullt och medarbetarna upplever att de får förutsättningar att ta ansvar och har möjlighet att påverka hur de ska utföra arbetet.

Finns en önskan om att chef ger regelbunden återkoppling på mitt arbete.

Målen är tydliga och medarbetare upplever att de vet vad som förväntas av dem.

Hur kan vi utveckla uppföljning och utvärdering av våra mål och öka delaktigheten?

Medarbetarna upplever att de tar egna initiativ till att utveckla sin kompetens utifrån verksamhetens behov.

Hur kan vi mer dela de kunskap och erfarenheter och pröva nya arbetssätt för att utveckla verksamheten? Kan chef ännu mer uppmuntra och stödja initiativ och nytänkande? Hur?

Medarbetarna vet vart de ska vända sig när de upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.

Hur kan vi få till en regelbunden dialog om medarbetarens arbetssituation? Hur kan vi förbättra arbetsklimatet och upplevelsen av att chef tar tag i problem som uppstår?

Förvaltningsövergripande åtgärder

Ledarskapsprogram

Chefsforum

Övriga chefsutbildningar

Arbeta med Friskfaktorer och det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förbättra arbetsklimatet

Ny chefsstruktur med färre medarbetare per chef.

Varje enhet, område och avdelning arbetar med sitt resultat.

Ny enkät februari 2025