

Medarbetarenkäten 2024

Fortsatt mycket goda resultat!



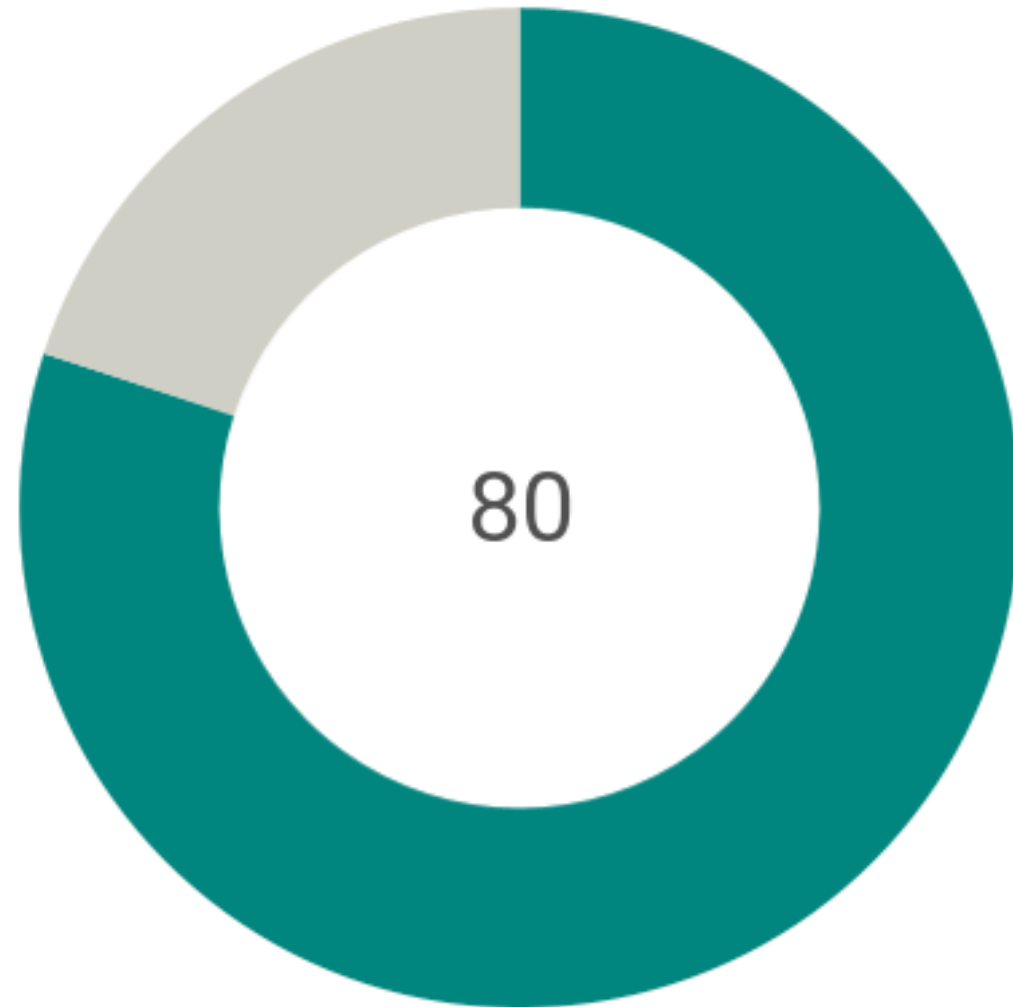
Svarsfrekvens

- Norra Innerstaden SDF
- Administrativa Avdelningen
- Förskoleavdelningen
- Kulturavdelningen
- Miljö- och stadsutvecklingsavdelningen
- Äldreomsorgsavdelningen
- Avdelningen för utveckling
- Ekonomiska avdelningen
- Förtroendeledningen
- HR-avdelningen

AMI

?

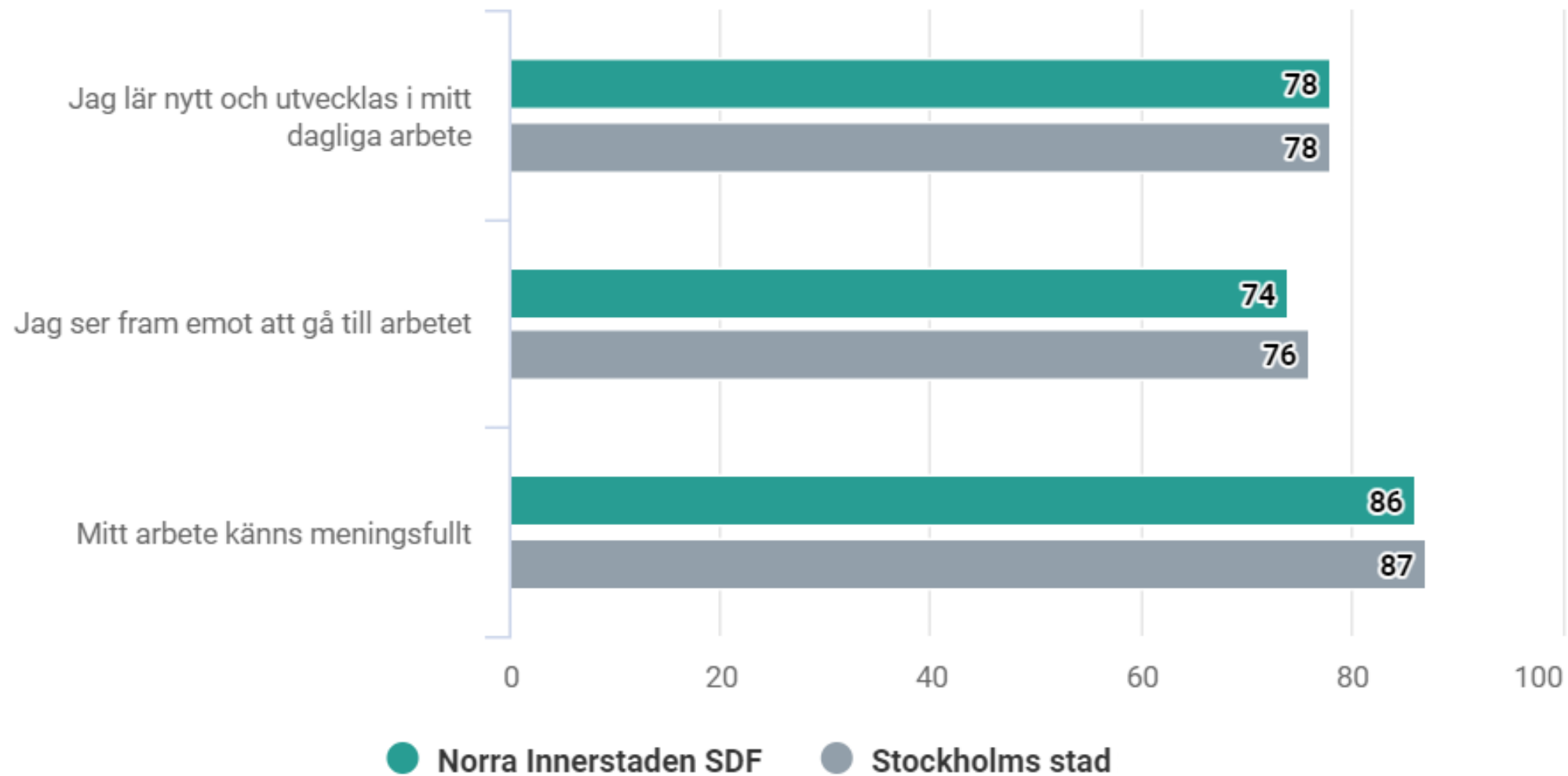
Totalt



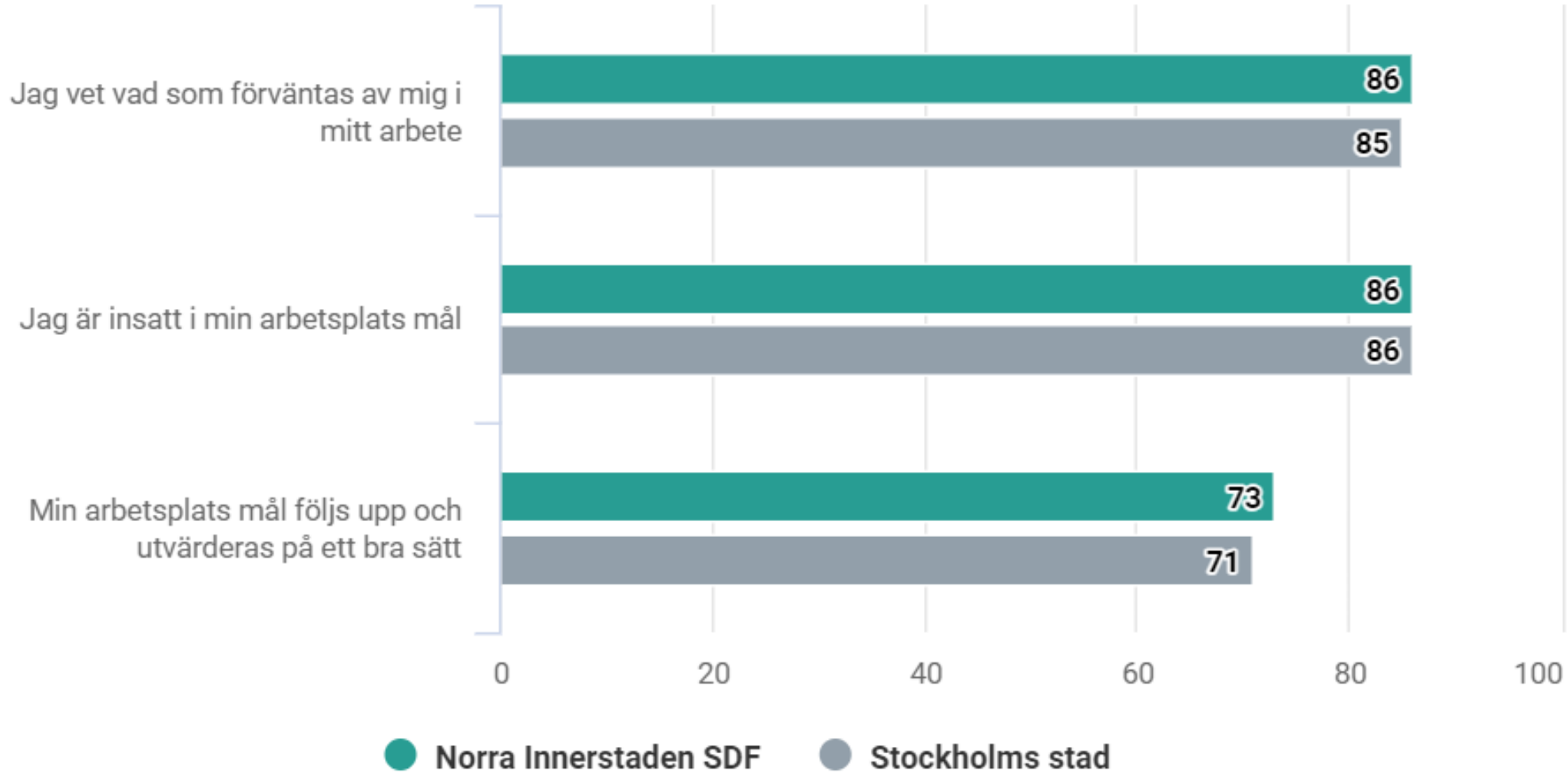
AMI delindex 2024



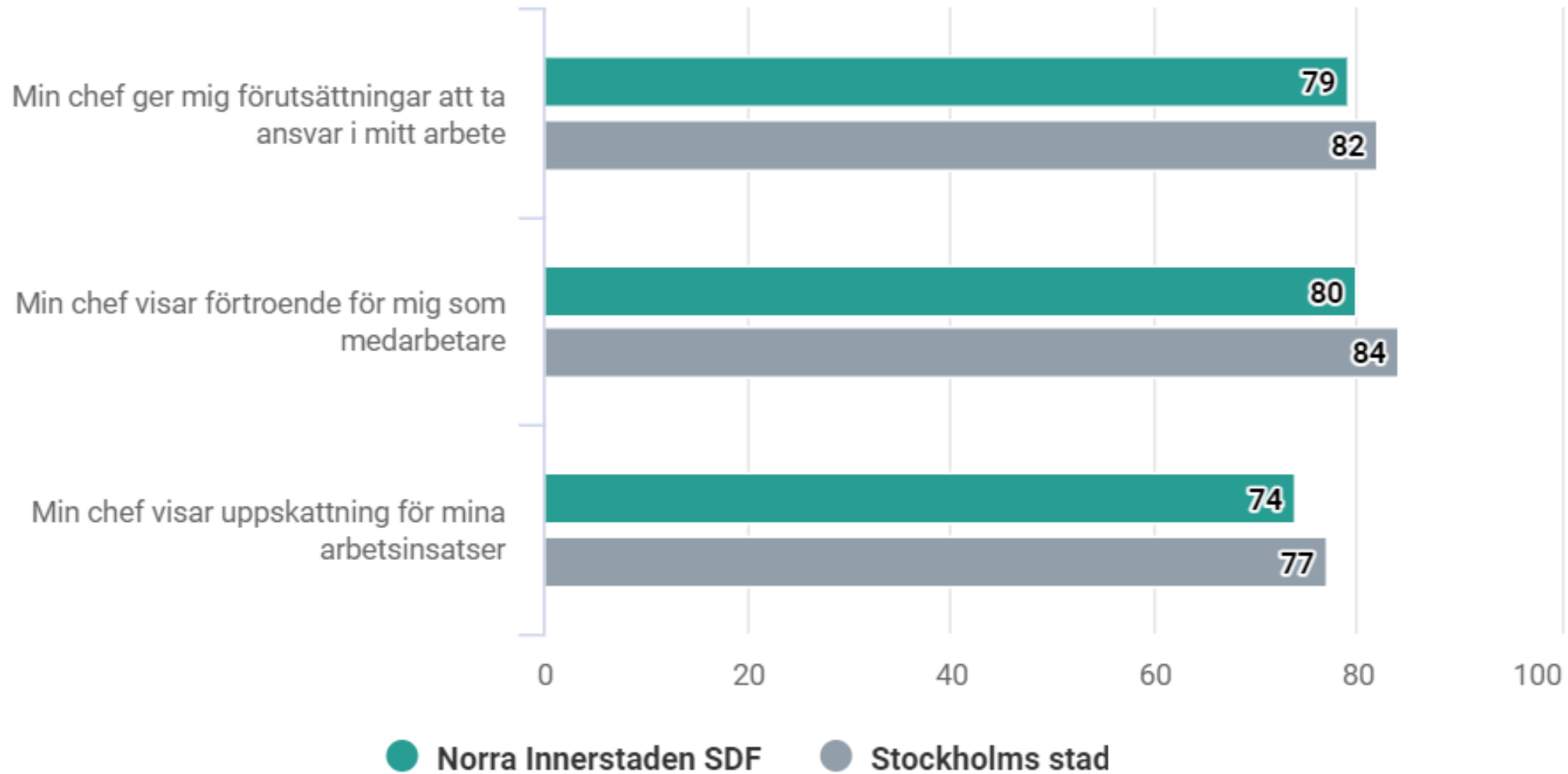
Delindex motivation – 80



Delindex styrning – 82



Delindex ledarskap – 78



Sammanfattning AMI

	AMI	Ledarskap	Motivation	Styrning
Äldreomsorgs avd.	76	73	77	79
Socialtjänst avd.	79	81	77	80
Förskole avd.	82	79	82	84

Skillnader kön och ålder

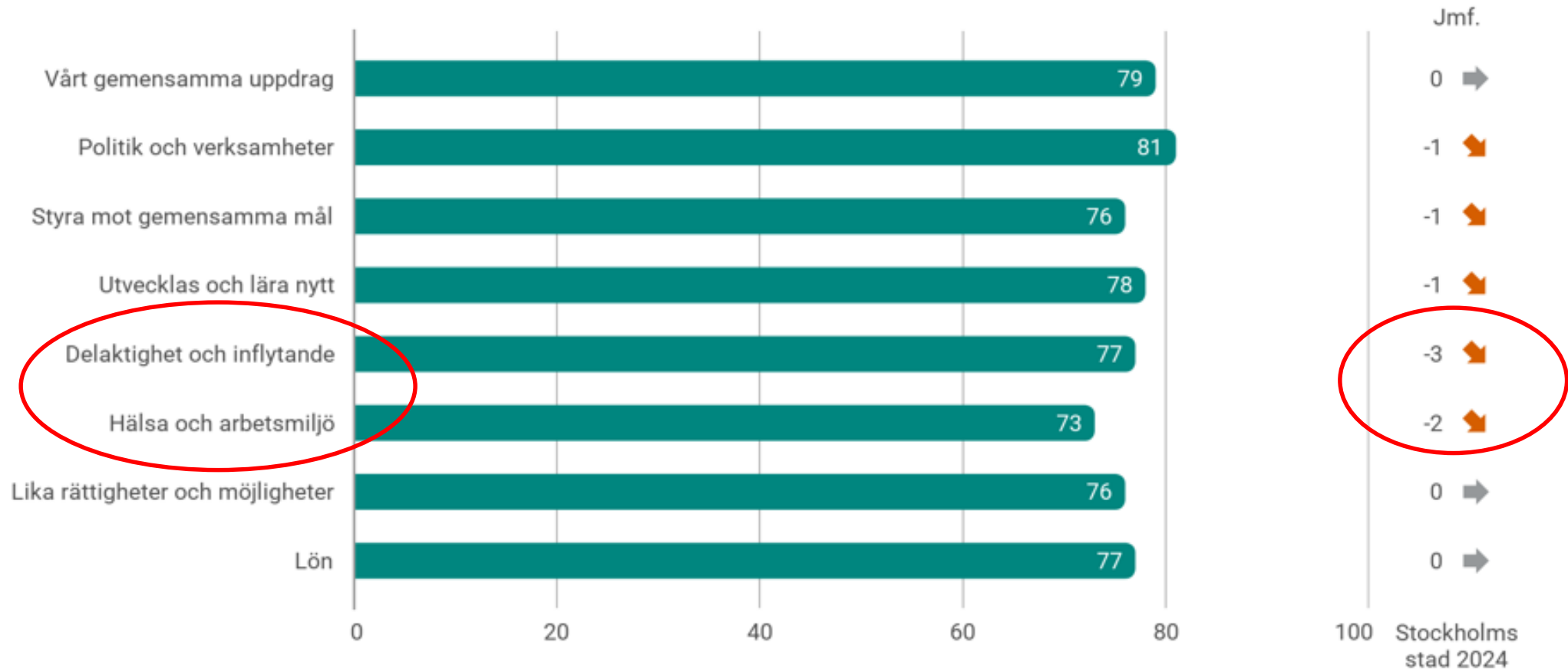
AMI - Kön

	Man		Kvinna	
	2023	2024	2023	2024
Totalt		79		80
Motivation		78		80
Ledarskap		80		77
Styrning		80		82

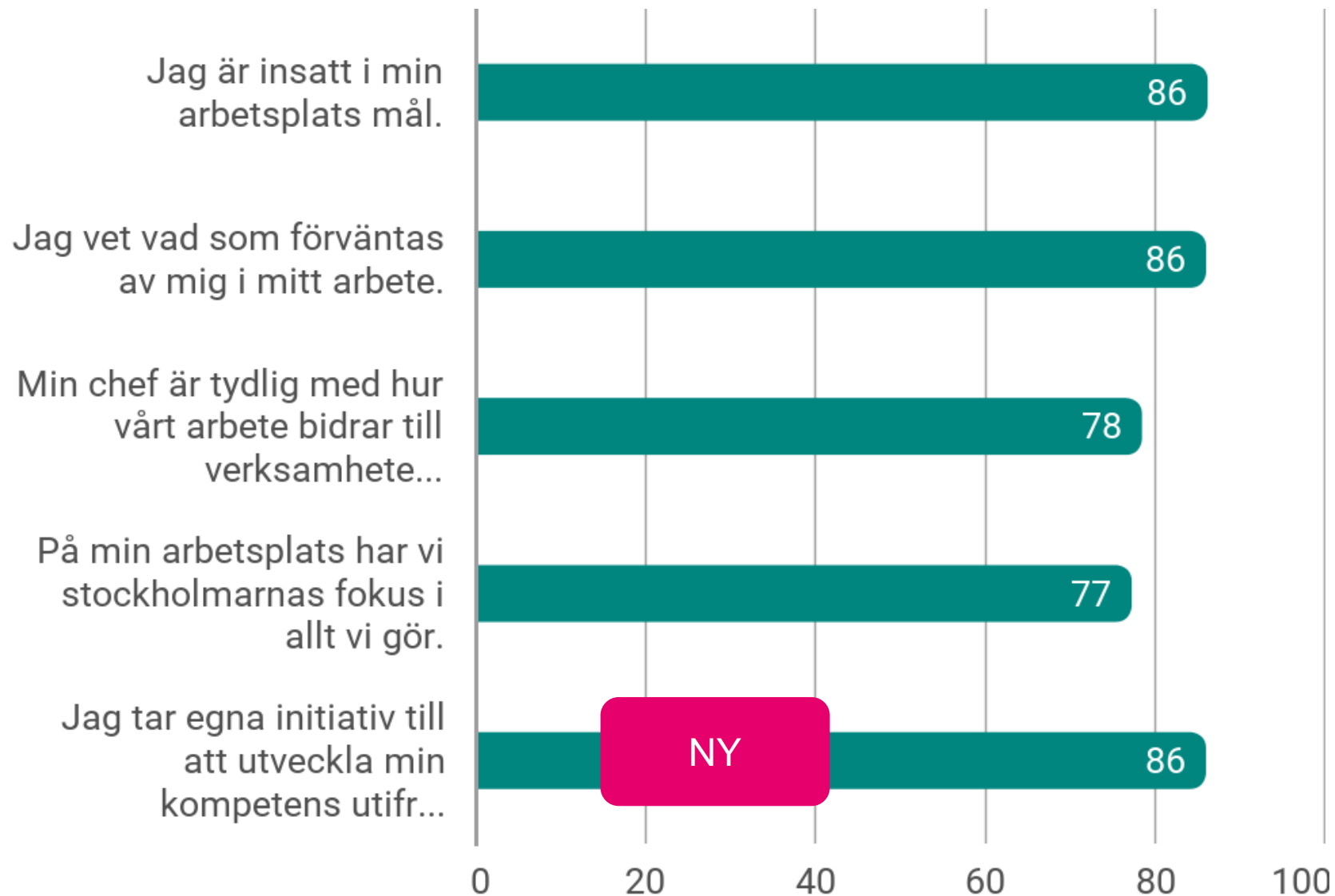
AMI - Ålder

	18-24		25-34		35-44		45-54		55-	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Totalt	-	79	-	81	-	79	-	81	-	82
Motivation	-	77	-	80	-	79	-	81	-	82
Ledarskap	-	78	-	81	-	79	-	79	-	80
Styrning	-	81	-	82	-	81	-	82	-	85

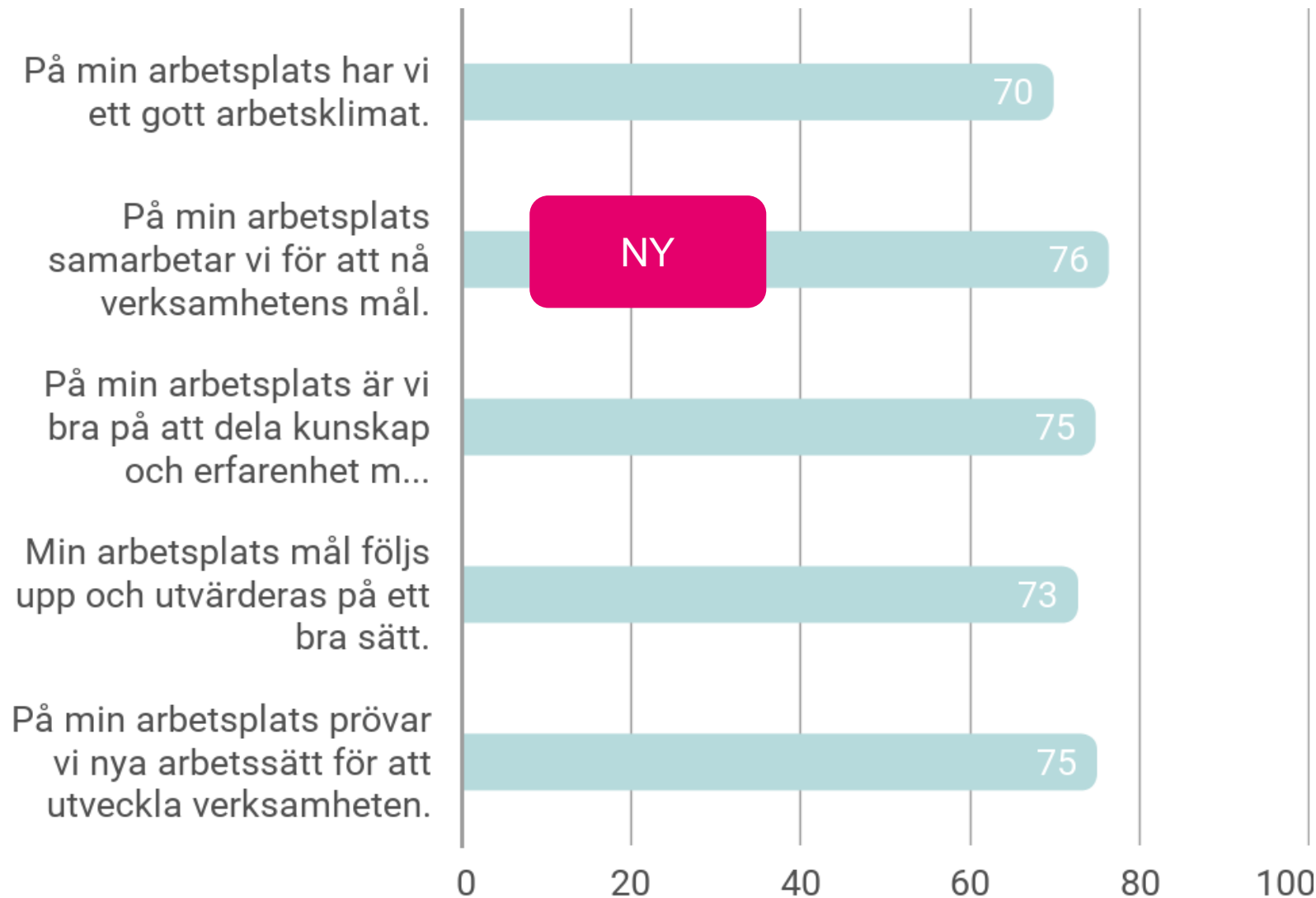
Frågeområden Personalpolicyn



Styrkor kopplat till motivation

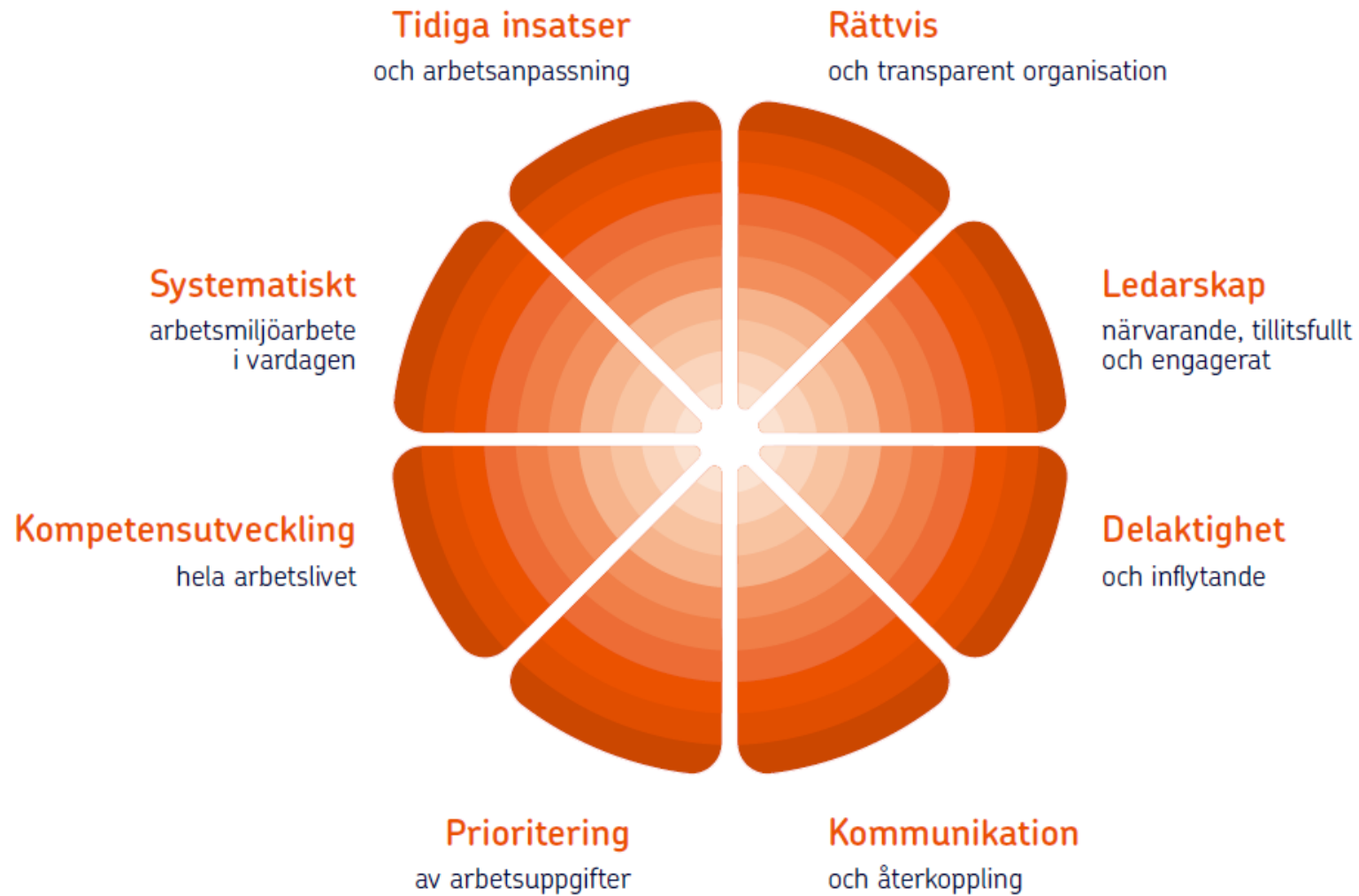


Fokusområden kopplade till motivation

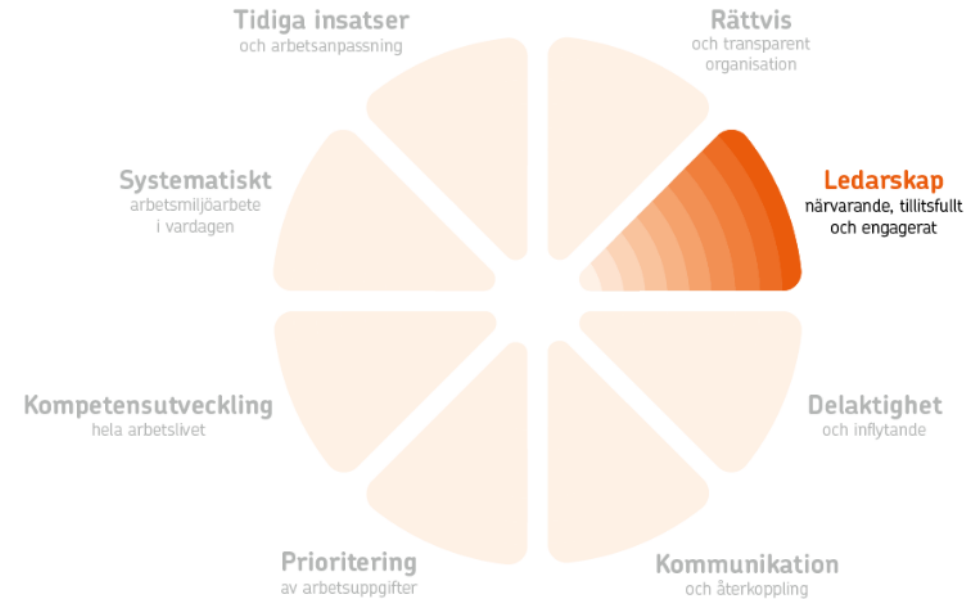
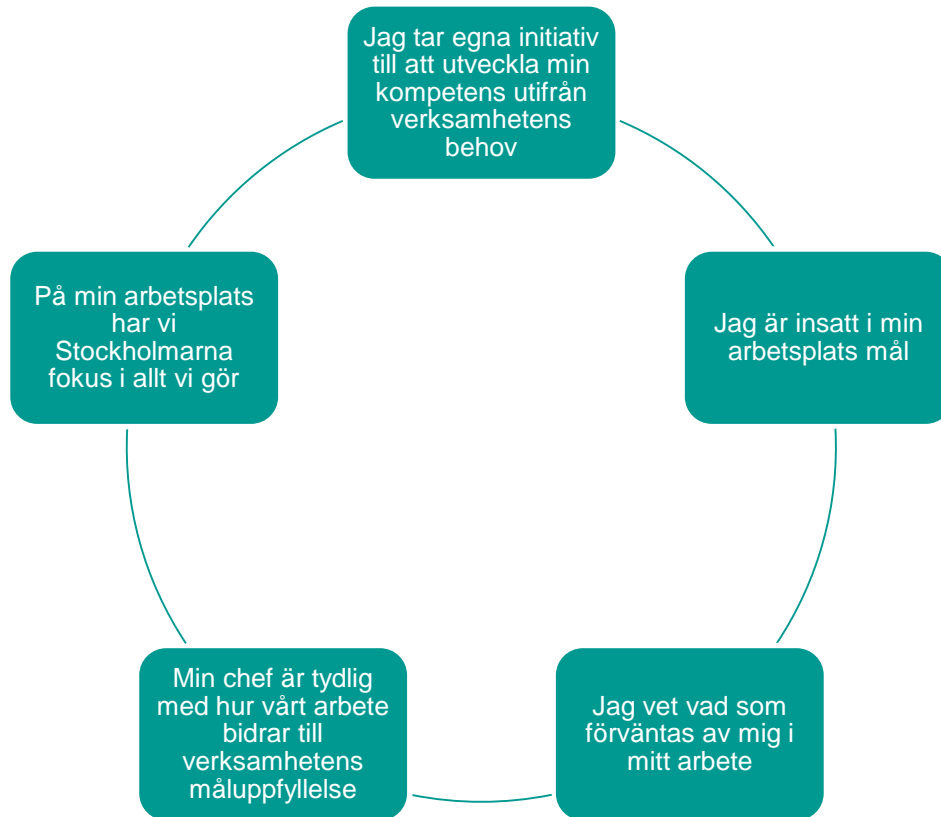


Friskfaktorer

“suntarbetsliv



Styrkor kopplade till friskfaktorer



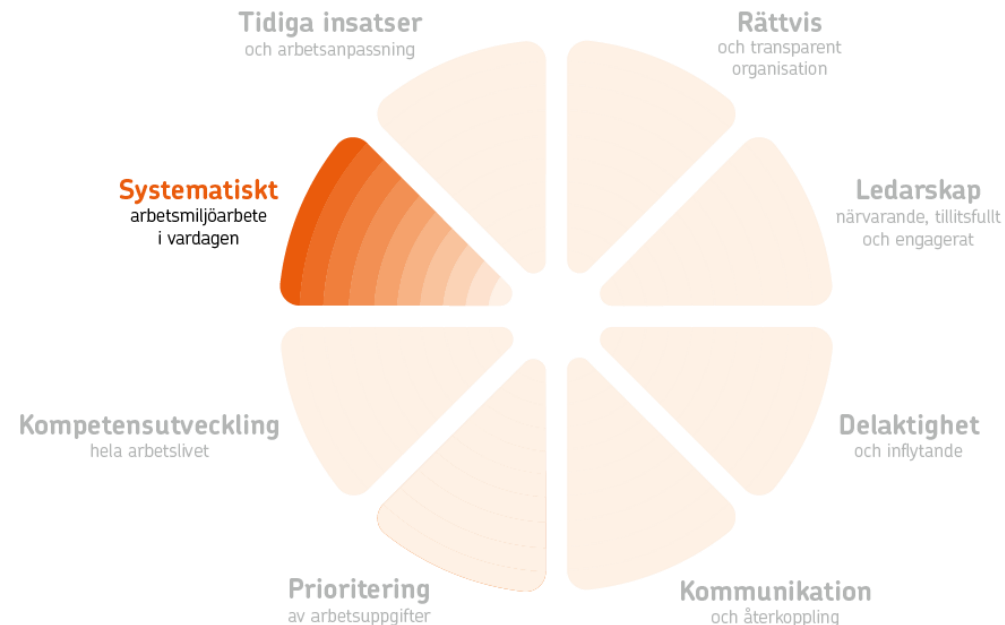
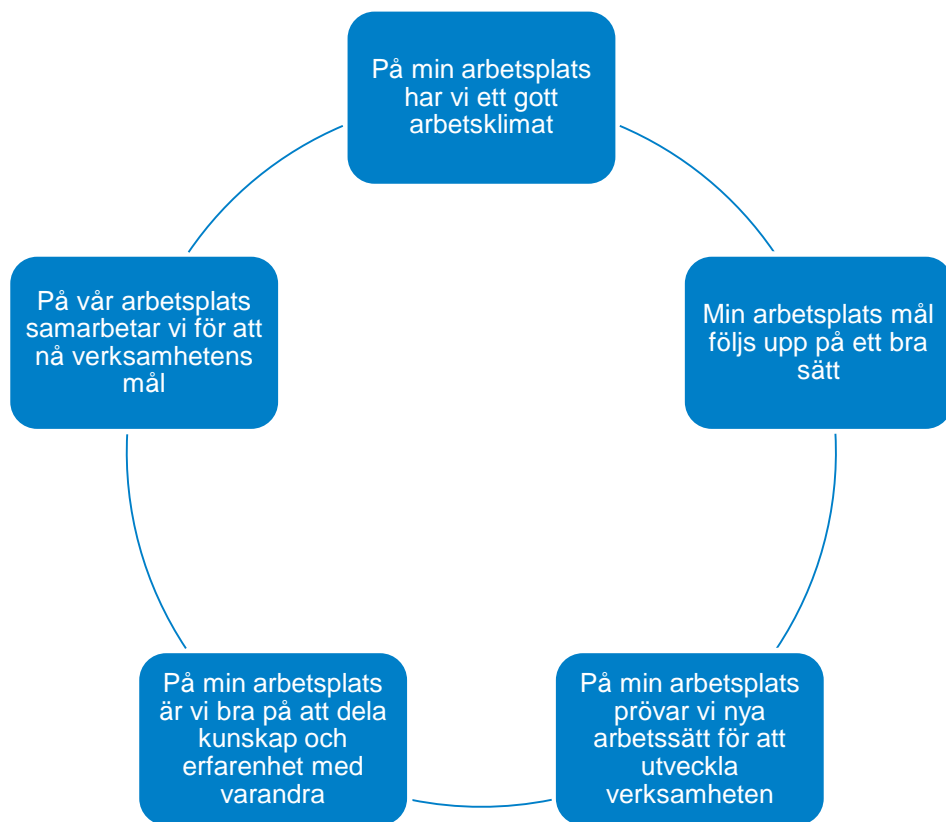
Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen. Ledare är måna om att utveckla relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter.

Chefer och medarbetare i alla led tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål

Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt

Fokusområden kopplade till friskfaktorer



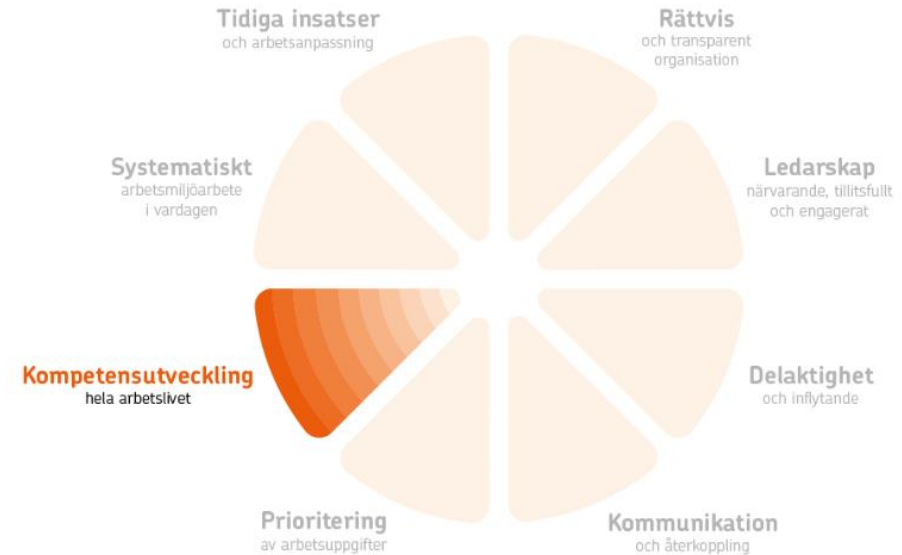
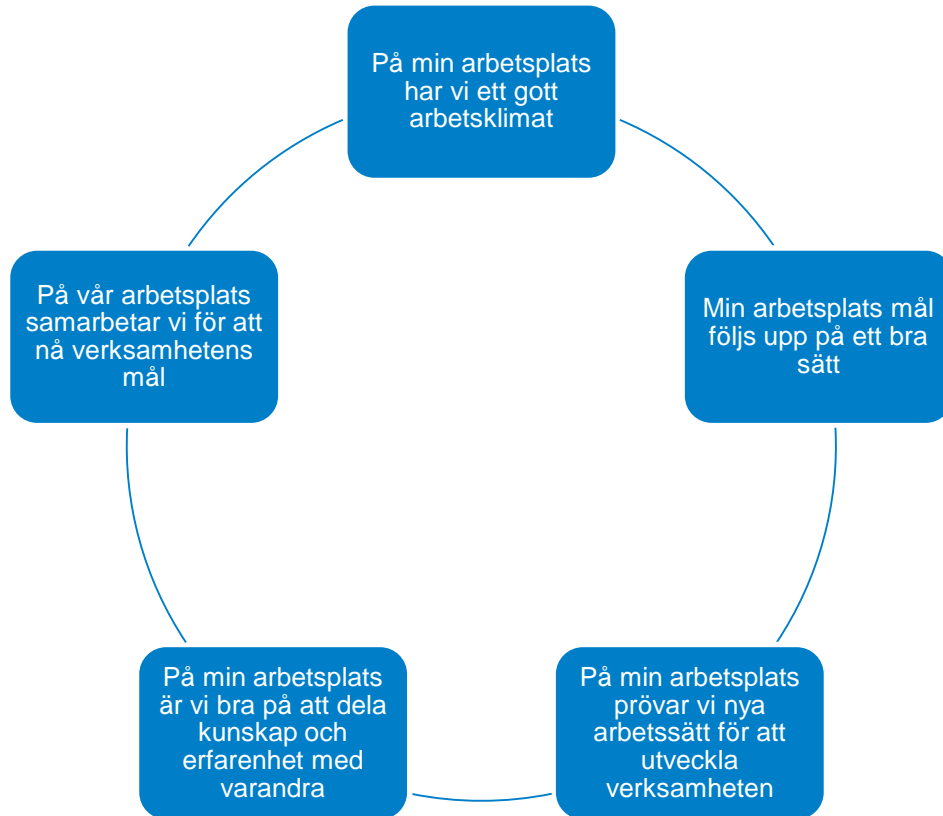
Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen.

Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp.

Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

Fokusområden kopplade till friskfaktorer

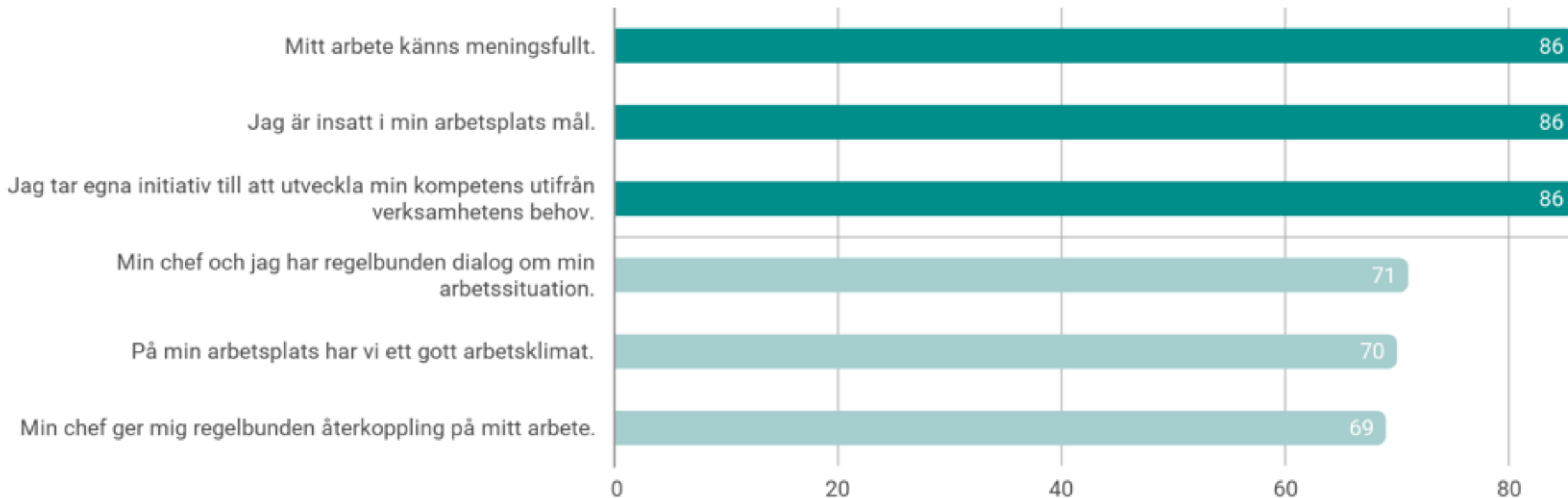


Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen eller annan form av kompetensutbyte.

Det finns en strävan efter att vara en lärande organisation och medarbetare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

Högst och lägst resultat



Mycket höga resultat på ja och nej frågorna

94 % känner till var det ska vända sig när de upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön

93 % känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

86 % känner till vilka lönekriterier som finns på arbetsplatsen

Fortsatt arbete

Varje chef tar fram konkreta åtgärder i dialog med medarbetarna, bibehålla eller utveckla. Håll er till några få.

Dialog i samverkan.

Jobba med Friskfaktorer – handlingar/beteenden

Följ länk: Kunskap om åtta friskfaktorer. Här finns mer kunskap om respektive friskfaktor och fler exempel på konkreta handlingar för organisation och individ. Längst ner för varje friskfaktor hittar ni reflektionsfrågor till chef och medarbetare

<https://www.suntarbetsliv.se/mer-om-friskfaktorer/>

Vad gör vi idag på förvaltningsnivå?

Vi stärker våra chefer genom ledarskapsprogram och kollegial coaching

Vi har tagit fram en struktur för arbetsmiljö och samverkan

stödmaterial

implementeras

kompetensutveckling

Vi arbetar med friskfaktorer