

Medarbetarenkäten 2023

Fortsatt mycket goda resultat!



Översyn av medarbetarenkätens frågor genomfördes inför årets undersökning – påverkar resultat och jämförbarhet

Syfte

- Säkerställa att enkätens frågor kopplar till stadens nya chefsprofil och ledarskapsmodell samt det nya kvalitetsprogrammet.

Ändringar av enkätfrågor från föregående år

- 20 oförändrade
- 10 justerade
- 4 nya
- 2 bort (vi genomför det vi beslutat och har en bra arbetssituation)
- 3 frågor har nytt svarsalternativ från skala 1-5 till att vara JA / NEJ

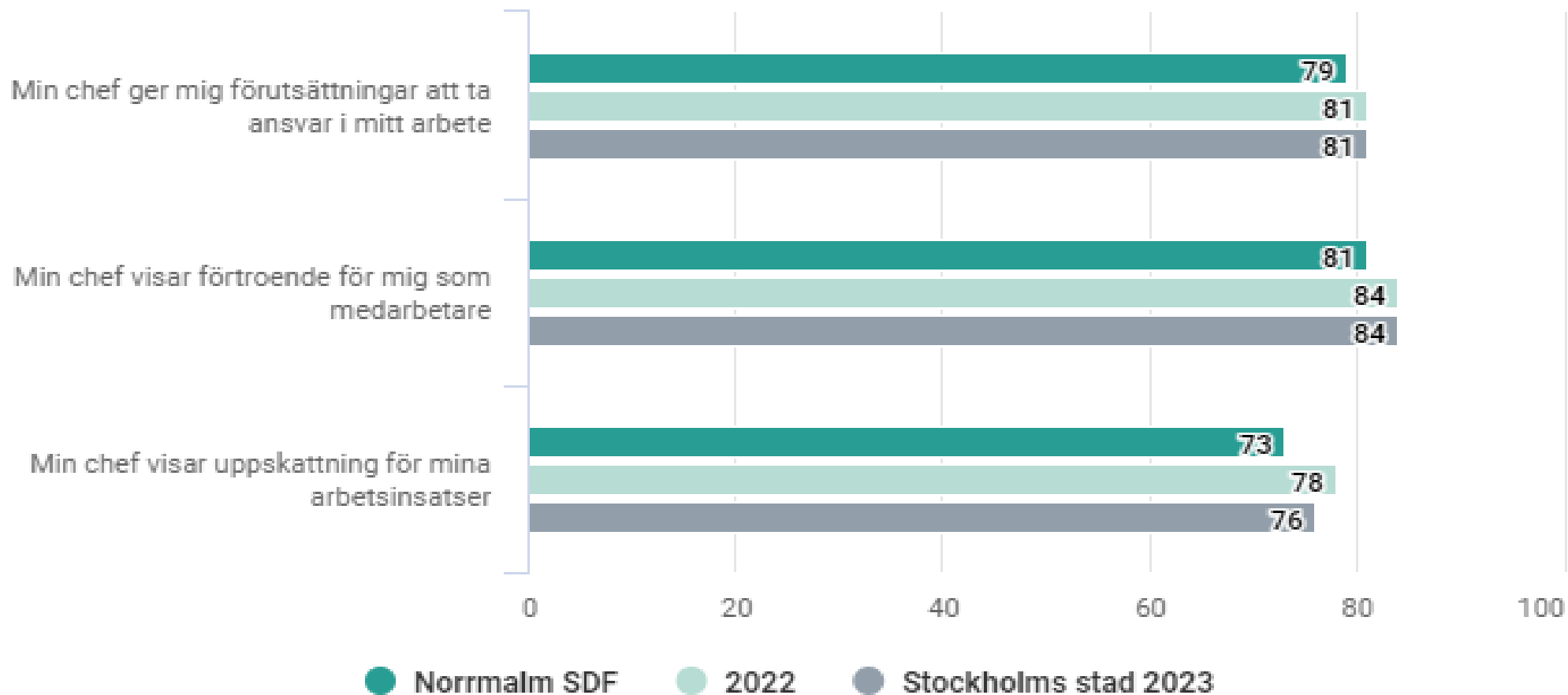
Totalt 32 frågor att jämföra med 30 tidigare år

Övergripande jämförelse 2023 (resultat 2022)

Förvaltning	AMI	Ledarskapsindex	Motivation	Styrning
Staden totalt	80 (80)	80 (81)	80 (80)	80 (80)
Stadsdelsförvaltningar	80 (80)	78 (79)	80 (80)	80 (80)
Norrmalm	79 (81)	78 (81)	78 (80)	82 (83)
Östermalm	81 (82)	79 (81)	80 (81)	84 (84)

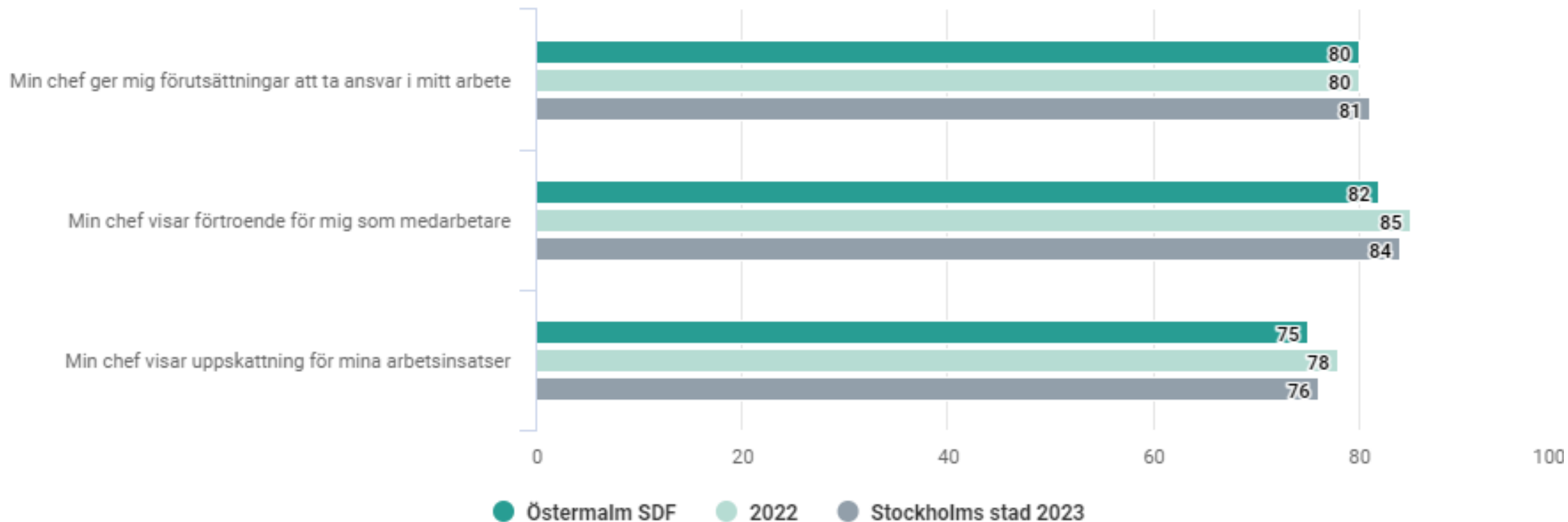
Delindex ledarskap – från 81 till 78 - Normmalm

Ledarskap



Delindex ledarskap – från 81 till 79 - Östermalm

Ledarskap



Ledarskapsindex

Upplevelsen av förtroende och uppskattning har minskat, mest inom äldreomsorg följt av förskolan.

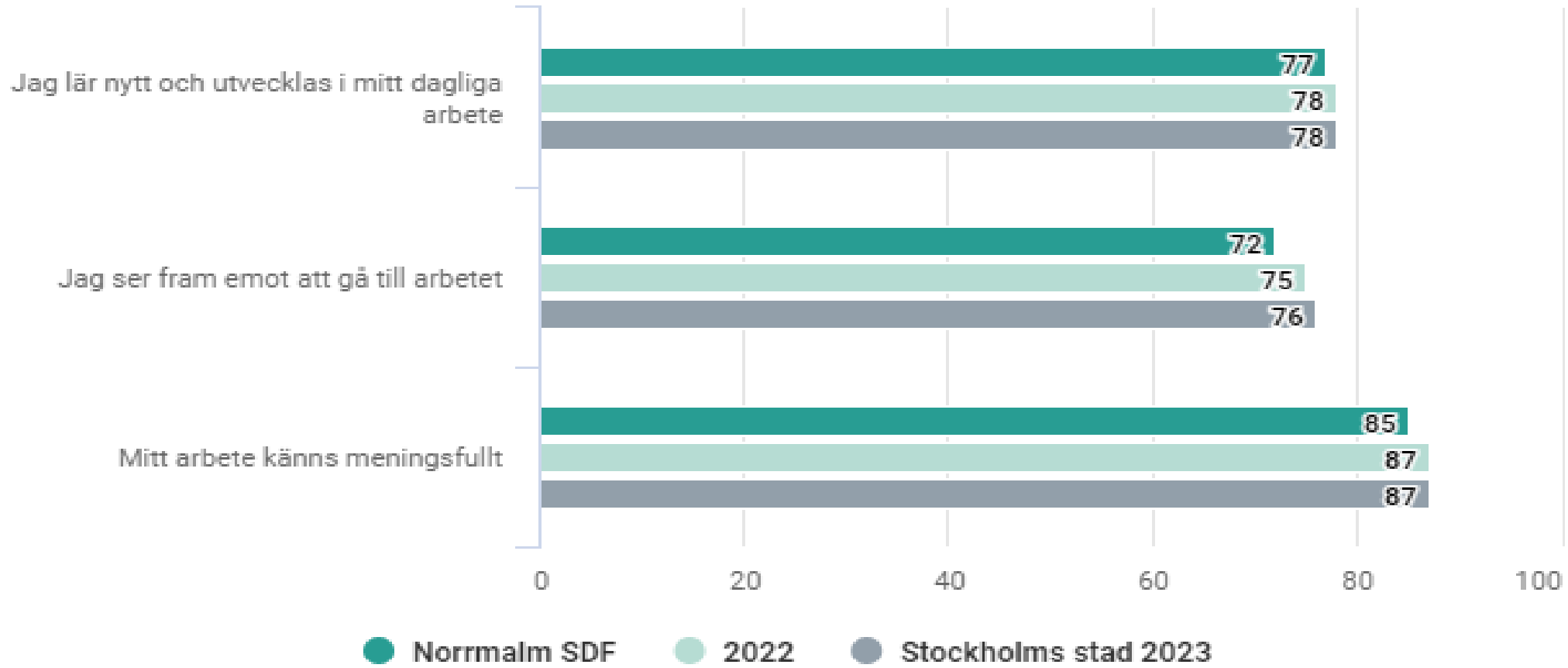
Hypoteser kring orsaker

Störst skillnad i verksamheter med stor påverkan av pandemin

- Mindre upplevd uppskattning nu än under pågående pandemi?
Samhället/staden/chefen?
- Chefer mindre närvarande ("på golvet") i det dagliga arbetet? Mer inriktning på kvalitetsutveckling igen?
- Sammanläggning? Relativt lite påverkan inom äldreomsorg utförare och förskolan

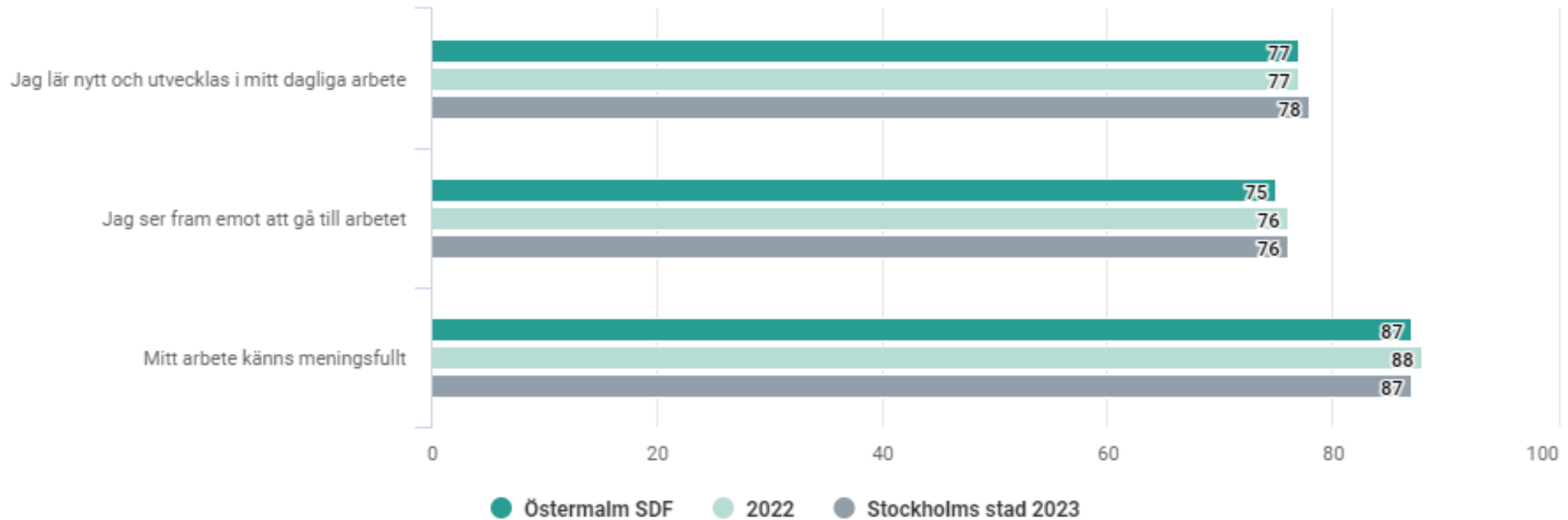
Delindex motivation – från 80 till 78 - Norrmalm

Motivation



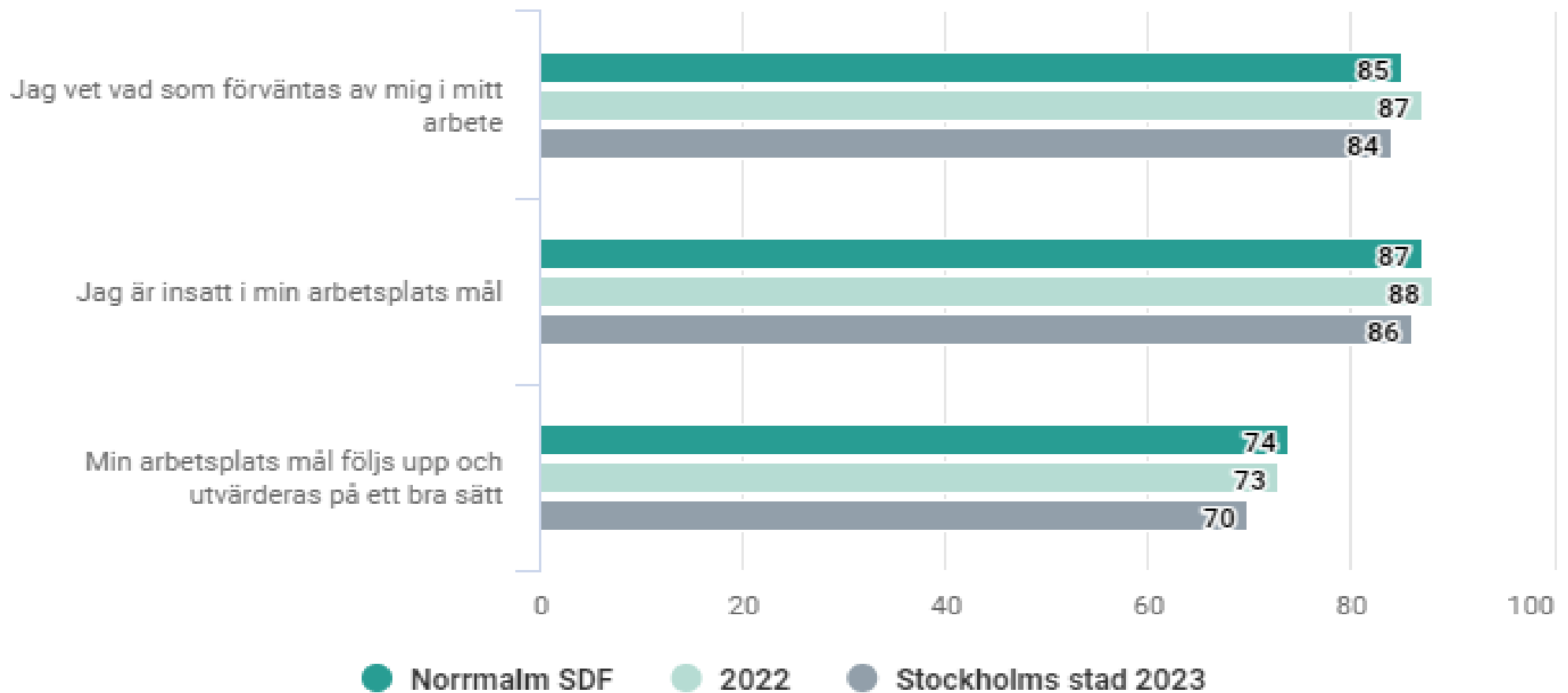
Delindex motivation – från 81 till 80 - Östermalm

Motivation



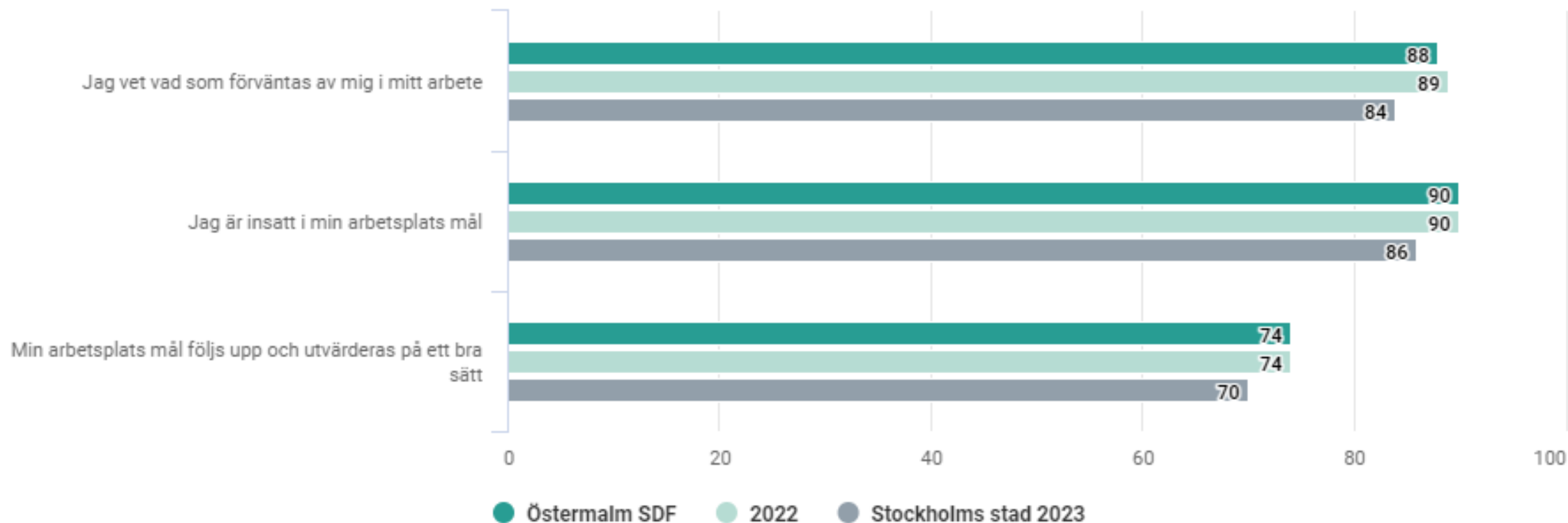
Delindex styrning – från 83 till 82 - Norrmalm

Styrning



Delindex styrning – oförändrat på 84 - Östermalm

Styrning



Sammanfattning AMI Norrmalm – resultat 2022 inom parentes

	AMI	Ledarskap	Motivation	Styrning
Avd. administration & prevention	83 (84)	89 (90)	78 (80)	80 (82)
Förskoleavdelningen	80 (81)	77 (79)	79 (81)	84 (84)
Socialtjänstavdelningen	80 (79)	82 (82)	78 (76)	81 (78)
Äldreavdelningen	76 (82)	73 (80)	76 (82)	80 (84)

Sammanfattning AMI Östermalm – resultat 2022 inom parentes

	AMI	Ledarskap	Motivation	Styrning
Admin avd.	77 (77)	76 (77)	77 (74)	79 (79)
Ekonomi avd.	84 (83)	90 (88)	80 (83)	83 (79)
Förskole avd.	82 (83)	80 (81)	81 (81)	85 (85)
Socialtjänst avd.	85 (84)	87 (88)	81 (79)	86 (85)
Äldreomsorgs avd.	77 (80)	74 (77)	77 (80)	81 (83)

Styrkor- Östermalm

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Styrkor - Norrmalm

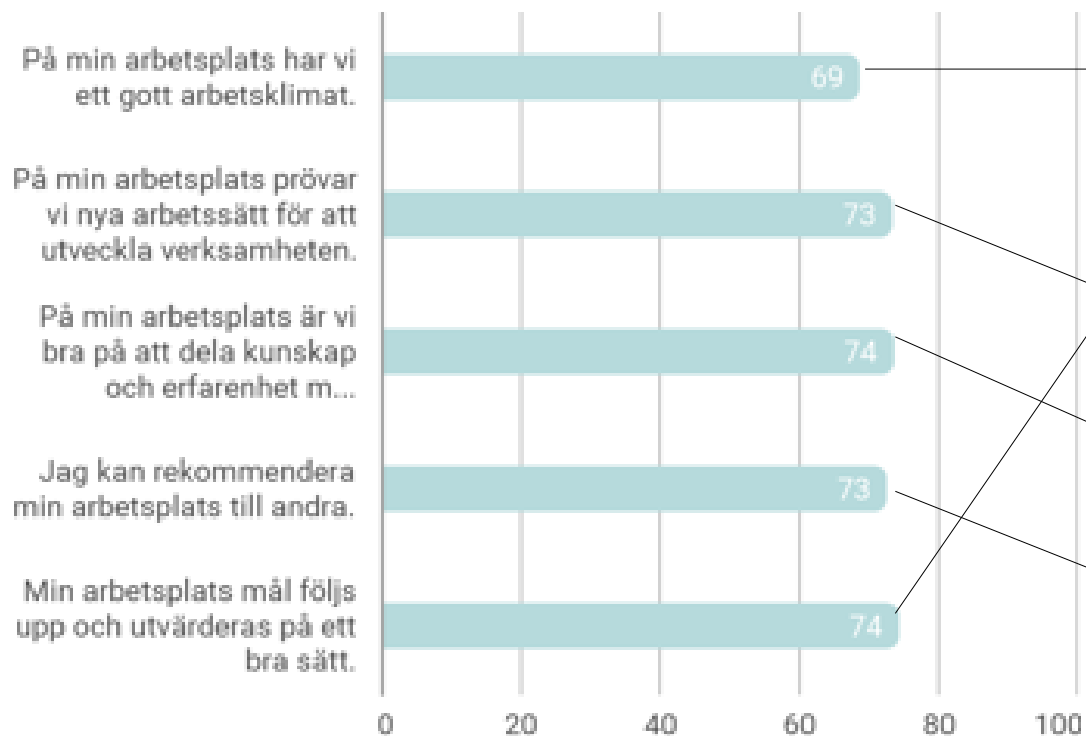
Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

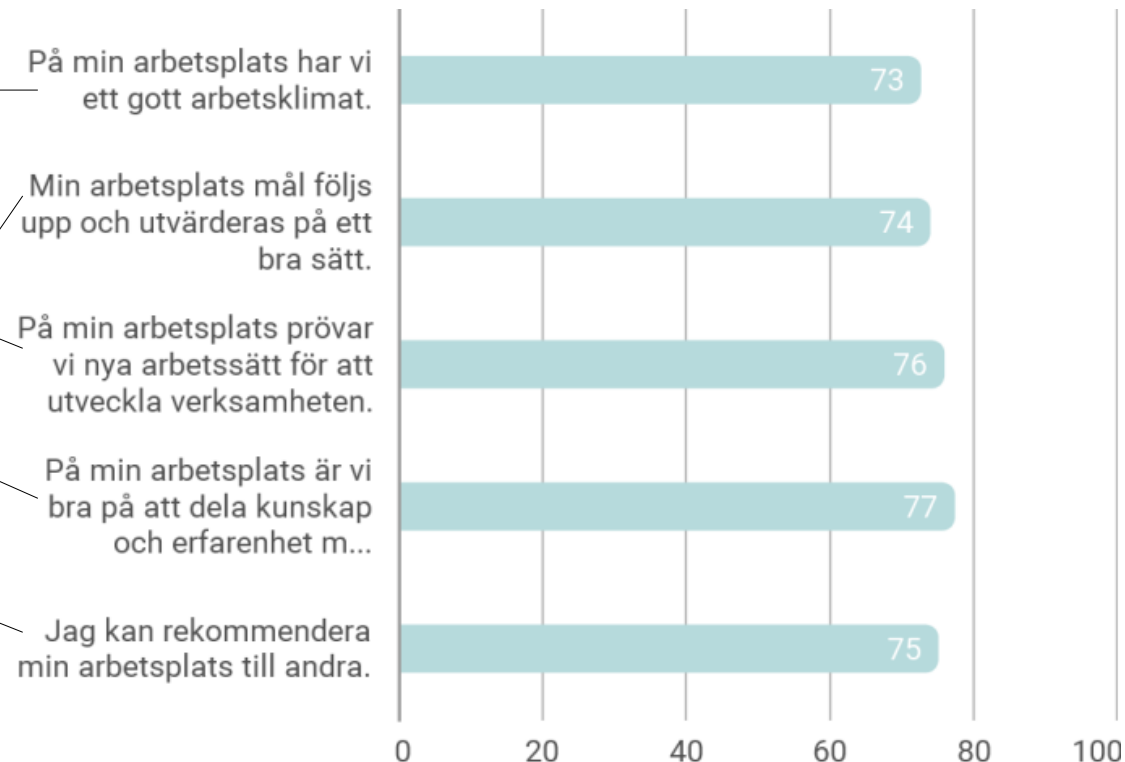
Fokusområden - Norrmalm

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Fokusområden - Östermalm

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Sambandet mellan frågorna och motivationsindexet tas fram med en statistisk sambandsanalys.

Gott arbetsklimat och rekommendera arbetsgivare?

På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat

Vad betyder ett gott arbetsklimat?

69% Min chef ger mig regelbunden återkoppling

71% Min chef tar tag i problem som uppstår

73% Min chef och jag har regelbundna dialoger om min arbetssituation

Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra

Vad gör att man inte kan rekommendera sin arbetsplats till andra?

87 % anser att arbetet är meningsfullt

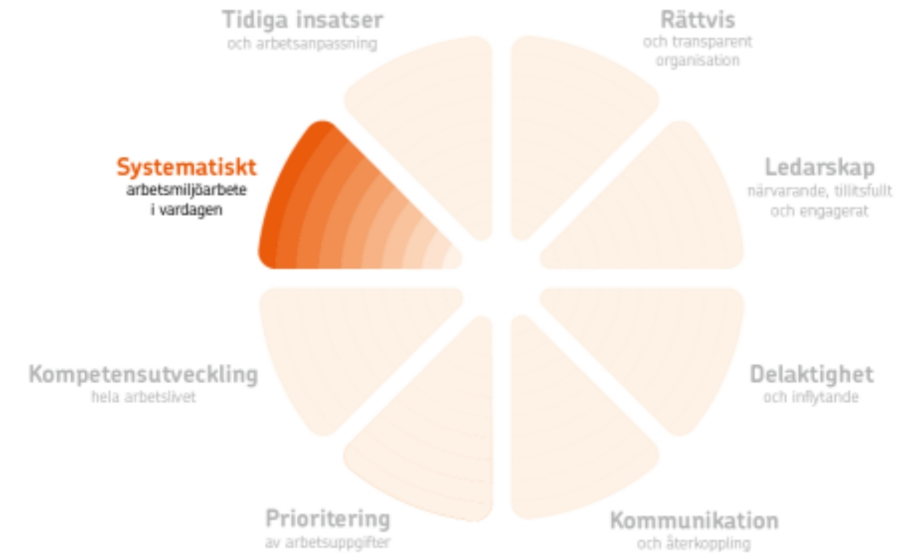
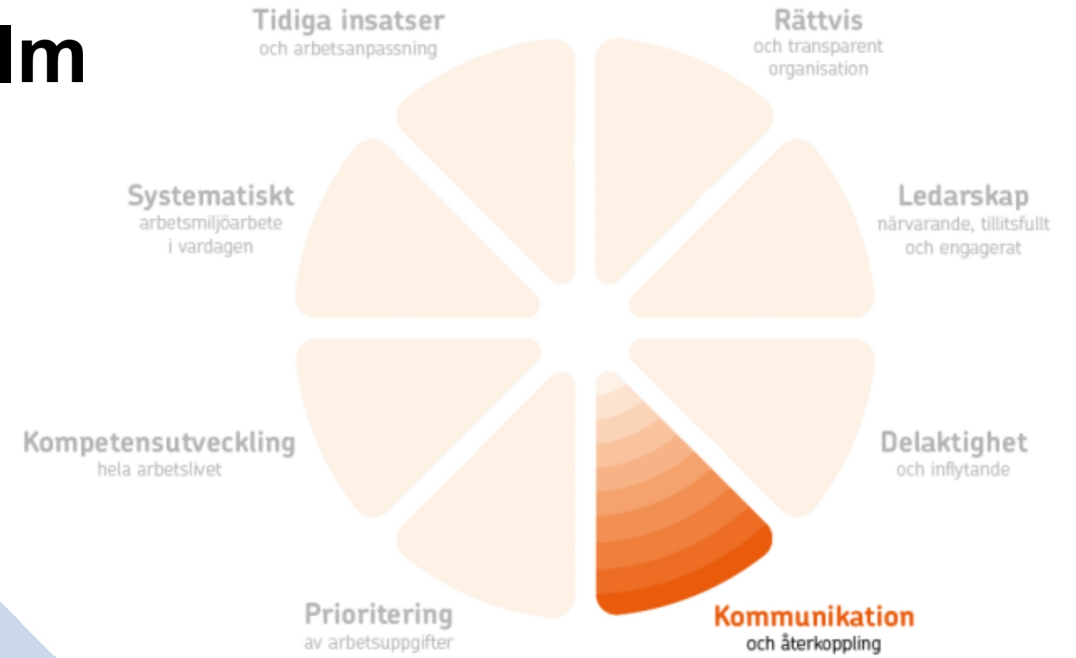
90% är insatt i målen

77% anser att man behandlas med respekt

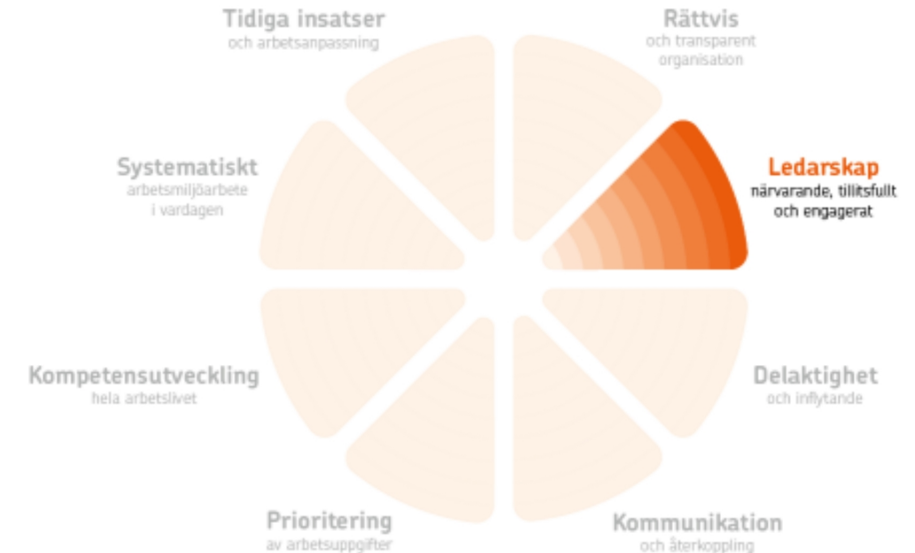
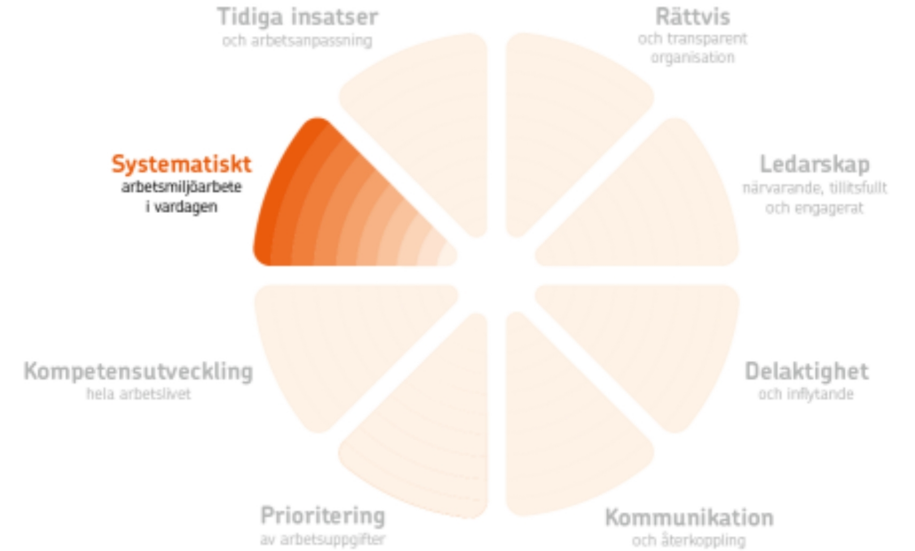
82% min chef visar förtroende för mig som medarbetare

80% min chef ger förutsättningar att ta ansvar, jag har möjlighet att påverka

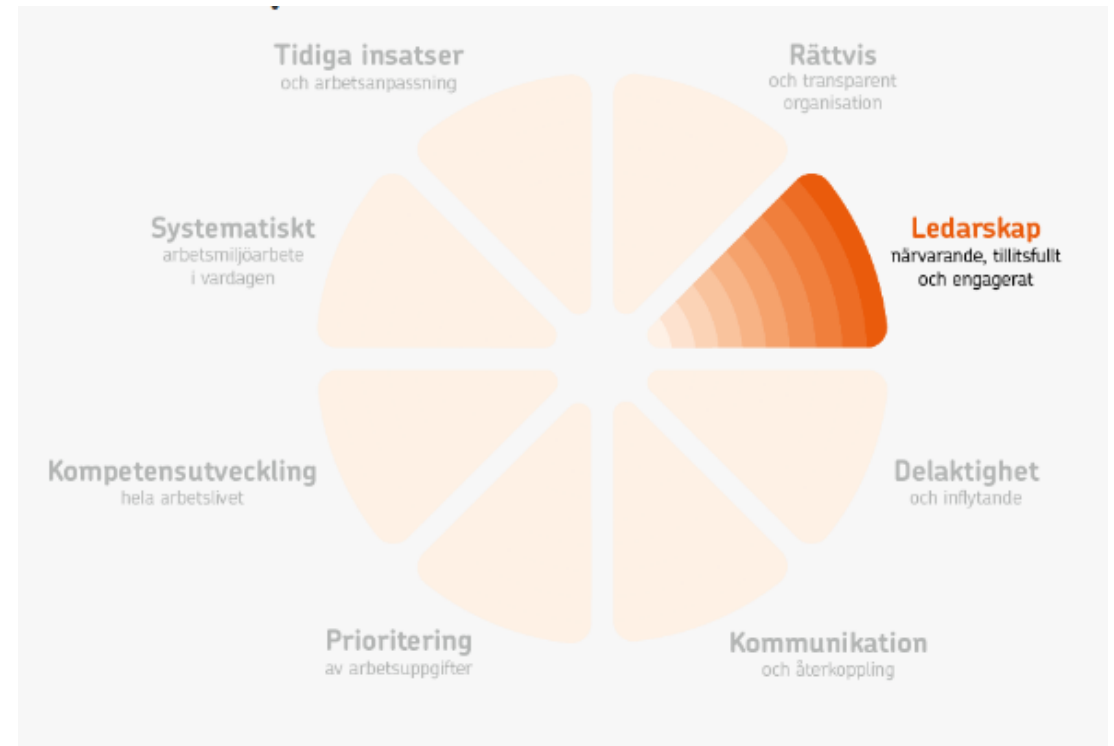
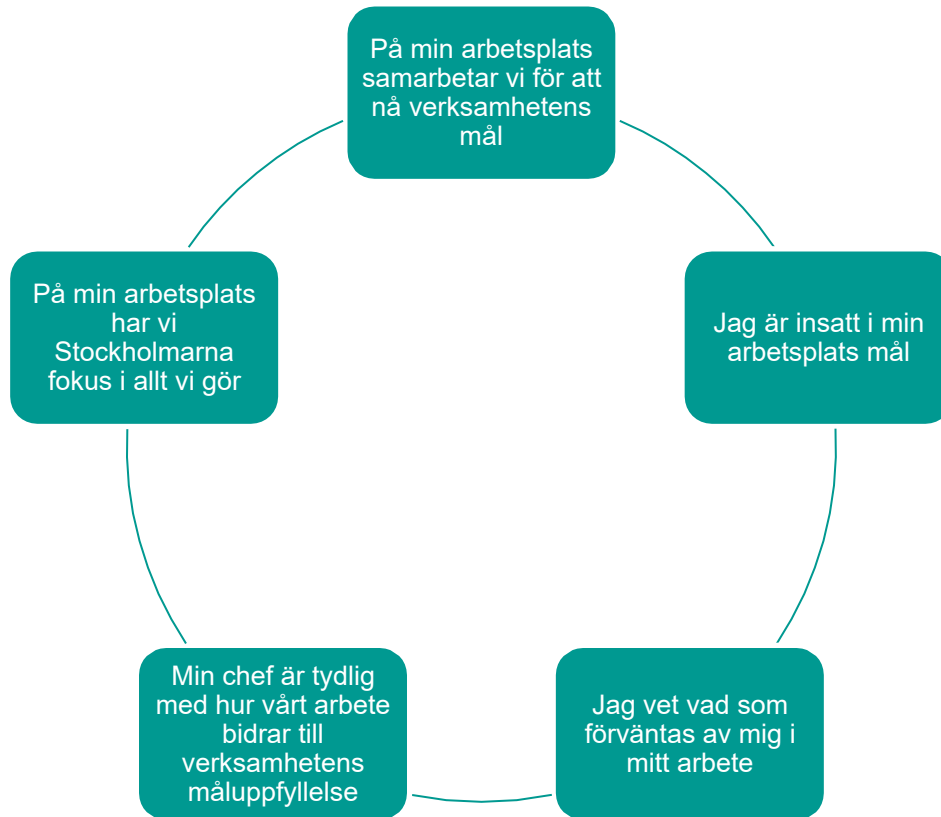
Utvecklingsområden inom Norrmalm



Starka områden inom Norrmalm

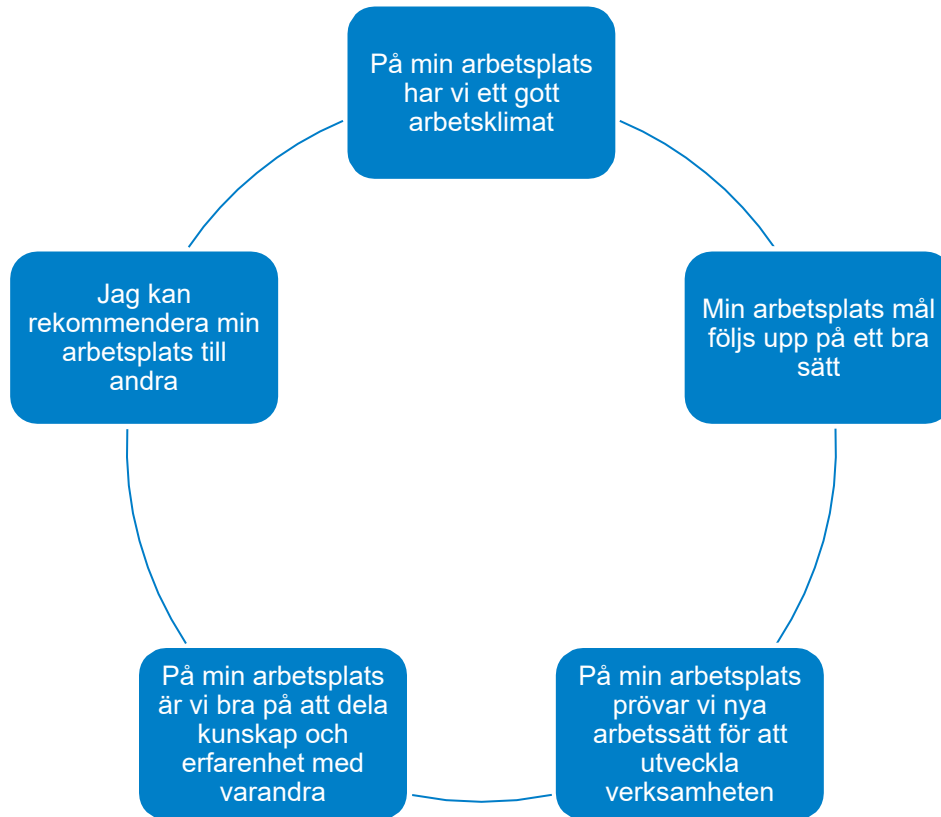


Styrkor kopplade till friskfaktorer - Östermalm



Friskfaktorer Sunt arbetsliv, Ledarskap

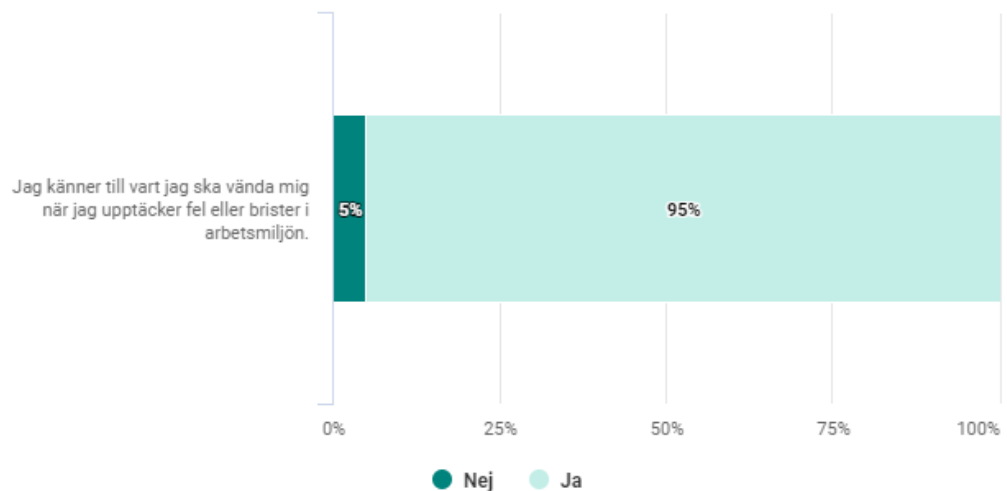
Fokusområden för att öka motivation hos medarbetarna - Östermalm



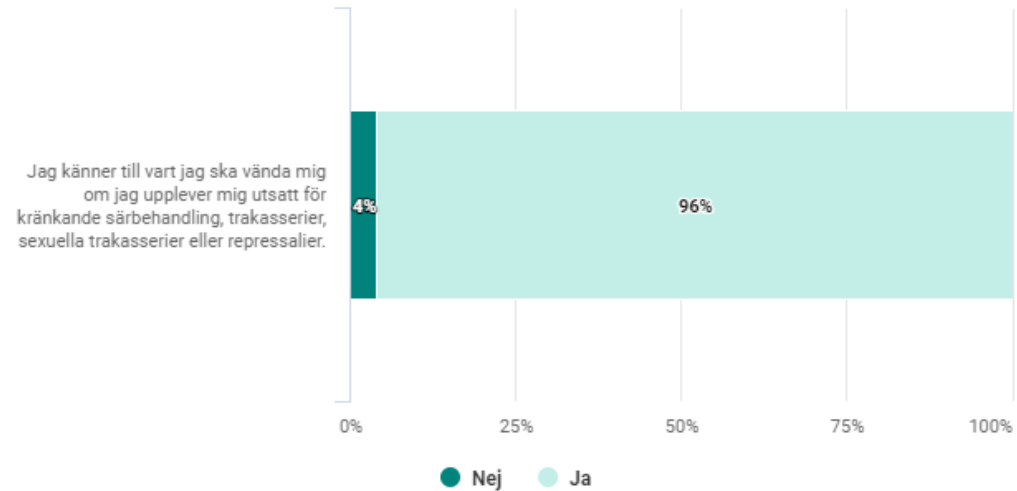
Friskfaktorer Sunt arbetliv, Kommunikation och återkoppling

Mycket höga resultat på ja och nej frågorna - Östermalm

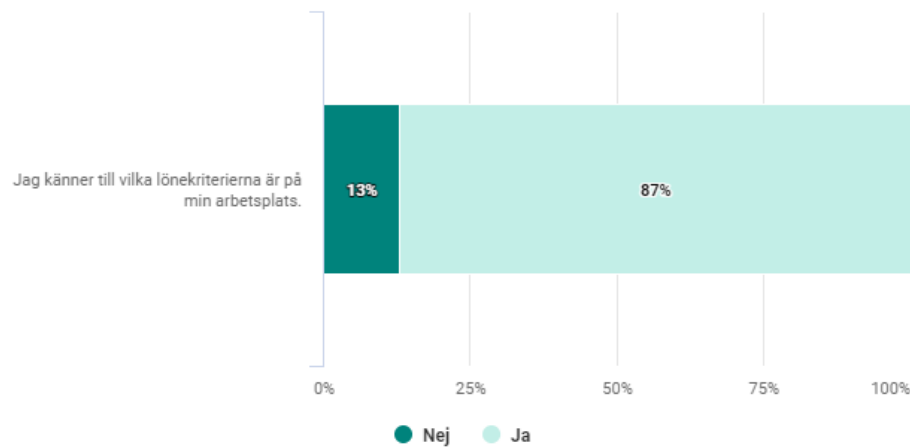
Hälsa och arbetsmiljö



Lika rättigheter och möjligheter



Lön



Mycket höga resultat på ja och nej frågorna - Norrmalm

- 96 % känner till var det ska vända sig när de upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön
- 94 % känner till var de ska vända sig om de upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.
- 90 % känner till vilka lönekriterier som finns på arbetsplatsen