

Handläggare
Havva Ilhan
Telefon: 0850810022

Till
Östermalms stadsdelsnämnd
2021-05-08

Resultat Medarbetarenkäten 2022

Förslag till beslut

Östermalms stadsdelsnämnd tar del av resultatet och lägger redovisningen till handlingarna.

Sammanfattning

Förvaltningens övergripande resultat av medarbetarenkätundersökningen visar fortsatt goda resultat med ett AMI-totalindex på 82. Inget värde understiger 70 vilket innebär att utmaningen till stor del kommer att handla om att förvalta och förädla.

Förvaltningen fortsätter arbeta med att behålla de goda resultaten som visar på tydlighet i hur medarbetarnas arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllnad samt gott ledarskap i form av att ge medarbetare förutsättningar och förtroende i sitt arbete. De områden som förvaltningen bör lägga fokus på och jobba vidare med är att följa upp mål, det som har beslutats samt utvärdera målen, testa nya arbetssätt och ge återkoppling på prestation och arbetsresultat.

Enkäten är ett stöd för verksamhetsutveckling framförallt på enhetsnivå. Alla medarbetares engagemang och kunskap är viktig i fortsatt arbete för att tillsammans kunna arbeta med resultaten för enheten samt ta fram handlingsplaner för att utveckla verksamheten vidare.

Bakgrund

Medarbetarenkäten genomförs årligen bland Stockholms stads förvaltningar och bolag. Enkäten är en del av stadens verksamhetsutveckling och ska ge chefer och medarbetare verktyg att arbeta gemensamt mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Ärendets beredning

Resultaten från medarbetarenkäten har samverkats på förvaltningsgrupp, avdelningssamverkan samt tagits upp på APT.

Ärendet

Enkäten genomfördes den 1 februari-1 mars 2022. Svarsfrekvensen ökade i år till 96 procent att jämföra med föregående år på 90 procent. Årets enkät omfattade 888 medarbetare, vilket innebär att 849 personer besvarade enkäten. Det ger en hög tillförlitlighet i resultatet och en bra plattform för att arbeta vidare med handlingsplaner kring vad som är viktigt att förvalta och förädla samt vad som behöver utvecklas.

De övergripande resultaten för förvaltningen är fortsatt goda. Aktivt medskapande index (AMI) är ett mått som består av nio utav frågorna i enkäten, som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet. Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna. Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemanget som finns i verksamheten. AMI – totalindex har ökat från 81(2021) till 82 (2022). Delindex Motivation har ökat från 80 (2021) till 81(2022) och Styrning har ökat från 83(2021) till 84 (2022) medan delindex för Ledarskap har ökat från 80(2021) till från 81(2022).

Alla chefer har fått sina resultatrapporter på avdelnings- och enhetsnivå. Analys av resultatet och identifiering av förbättringsområden med åtgärder för att behålla och eller förbättra resultaten, görs på enhetsnivå under våren och följs upp under hösten.

Synpunkter och förslag

Förvaltningen har det högsta svarsfrekvensen bland stadsdelsförvaltningarna. Den höga svarsfrekvensen speglar att medarbetarna är engagerade och har lust till att bidra till den fortsatta utvecklingen av verksamheten samt att resultaten har hög tillförlitlighet. Att förvaltningen har kunnat öka både svarsfrekvensen samt resultaten är ett styrkebesked för förvaltningen.

De delar i enkäten som har ökat mest avser bland annat områdena; ”på min arbetsplats har vi stockholmarna i fokus när vi planerar och utför vårt arbete”, ”jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats”, ”min chef visar förtroende för mig som medarbetare” samt ”min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser”.

Förvaltningens främsta styrkor är ”förståelsen för hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse”, ”Jag är väl insatt i arbetsplatsens mål” samt ”min chef visar förtroende för mig som medarbetare”.

Det är viktigt för förvaltningen att vara en bra arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna trivs, känner engagemang och utvecklas. Ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap är två mycket viktiga delar i den utvecklingen.

De områden som förvaltningen bör lägga fokus på och jobba vidare med är uppföljning av arbetsplatsens mål, att beslut genomförs, återkoppling på prestation och arbetsresultat och att testa nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

Kerstin Andersson
Stadsdelsdirektör
Östermalms stadsdelsförvaltning

Bilaga

Medarbetarenkäten 2022

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn

Kerstin Andersson

Datum

2022-05-12