



## Medarbetarenkät

# Information

## Om undersökningen

Resultatet av medarbetarenkäten ger en nulägesbild och är ett viktigt verktyg i det fortsatta utvecklings- och förbättringsarbetet.

Insamlingsperiod: 6-20 november.

Rapporter har tagits fram för grupper med minst fem svarande. Om gruppen har färre än fem svarande inkluderas dess svar på nästa högre organisatoriska nivå och ingen egen rapport skapas.

## Svarsfrekvens

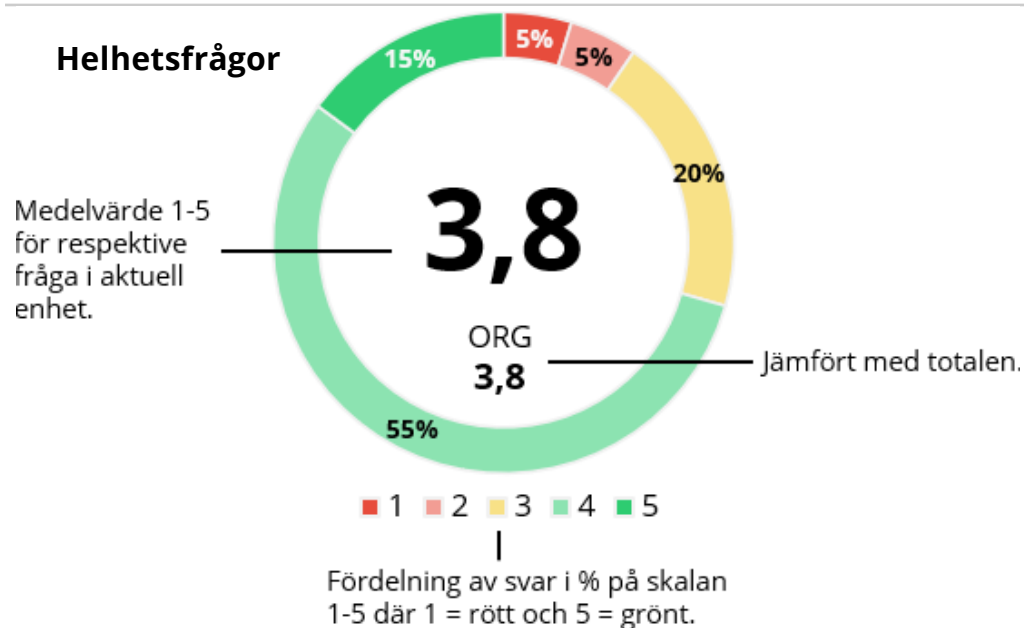
# 92%

Antal svarande: 2378

Antal mottagare: 2588

# Så tolkar ni graferna

## Helhetsfrågor



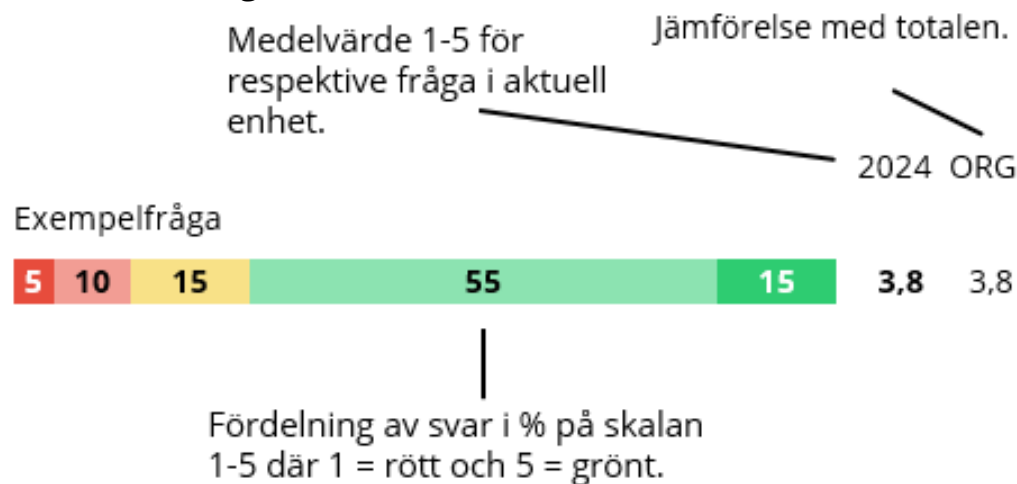
## Helhetsfråga

Vissa frågeområden i medarbetarbetarenkäten är byggda så att de innehåller en helhetsfråga och efterföljande följdfrågor. För att lätt urskilja en helhetsfråga i rapporten används ett cirkeldiagram enligt bild till vänster, till skillnad från följdfrågorna (se nedan).

Medelvärden redovisas på skalan 1-5.

I kolumnen ORG redovisas jämförelse med förvaltningen totalt.

## Enskilda frågor



## Följdfrågor/övriga frågor

Följdfrågorna inom varje modul samt övriga frågor (på skala 1-5) som inte ingår i en modul redovisas i liggande staplar.

Medelvärden redovisas på skalan 1-5.

I kolumnen ORG redovisas jämförelse med förvaltningen totalt.

Om rapporten innehåller 5-7 svar så redovisas endast medelvärden och inga fördelningar av svar på svarsskalan.



## Information

Medarbetarenkäten innehåller frågor som är gemensamma för alla i Malmö stad. Utöver det kan varje förvaltning välja att lägga till olika frågeområden.

Bland de gemensamma frågorna finns bakgrundsfrågor samt frågor om gemenskap, kultur, inkludering och diskriminering. Dessutom finns en fråga där medarbetarna bedömer i vilken utsträckning de rekommenderar Malmö stad som arbetsplats. Enkäten innehåller även frågor om hållbart medarbetarengagemang som mäter både chefernas förmåga att ta tillvara medarbetarnas engagemang, medarbetarnas motivation och förutsättningar för att kunna göra sitt bästa.

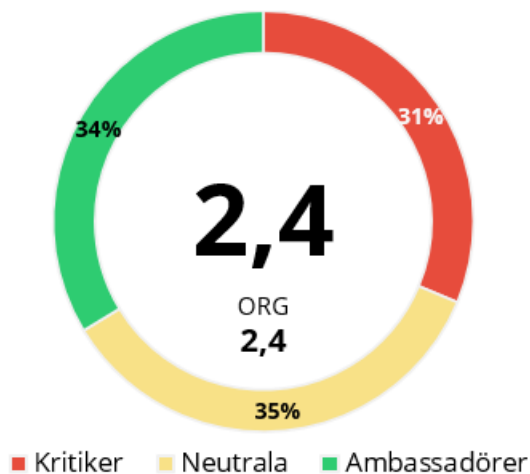
## Resultat

Bakgrundsfrågorna och de gemensamma frågorna inkludering och diskriminering, hållbart medarbetarengagemang och frågan om man rekommenderar Malmö stad redovisas på förvaltningsnivå samt totalt för Malmö stad.

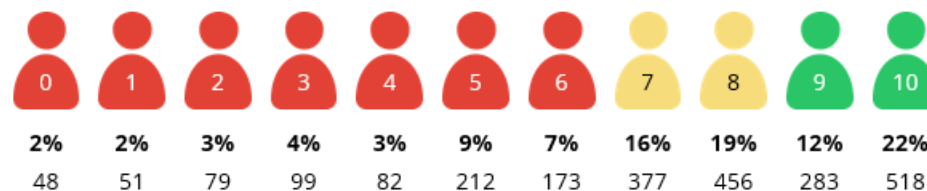
Frågorna om gemenskap och kultur samt de frågor som förvaltningen kan välja till redovisas på gruppnivå.

# Attraktiv arbetsgivare – eNPS

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?



## Fördelning



## Förklaring av eNPS

eNPS, Employee Net Promoter Score är ett mått för att mäta hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats för vänner och bekanta.

Medarbetarna delas in i tre kategorier, beroende på vilket svar de ger:

- 9-10: Dessa medarbetare är Ambassadörer
- 7-8: Dessa medarbetare är Passiva
- 0-6: Dessa medarbetare är Kritiker

## Så kan ni arbeta vidare med eNPS

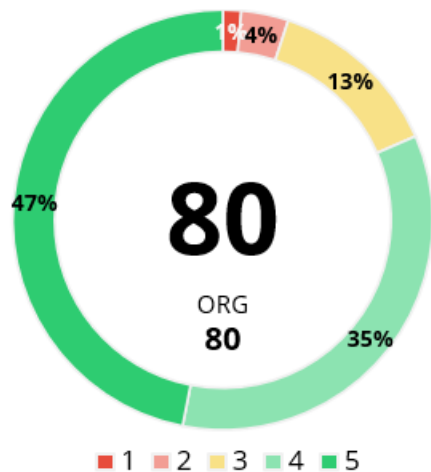
eNPS räknas ut som  $\text{Antal ambassadörer i \%} - \text{Antal kritiker i \%}$

Skalan går mellan -100 och 100. Ett indexvärde mellan 0-20 betraktas som bra. Detta skiljer sig åt mellan olika branscher. Benchmark (alla branscher): 12.

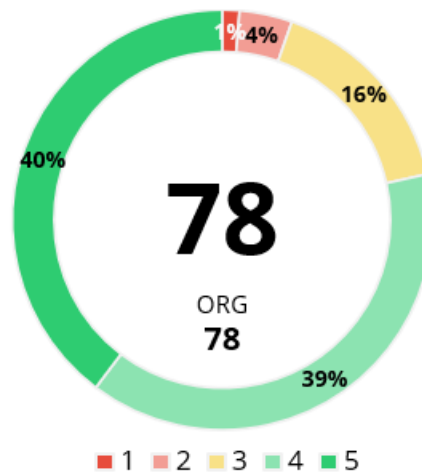
Det är förvaltningens totala resultat av eNPS som redovisas.

# HME-index

## HME Total



## HME Motivation

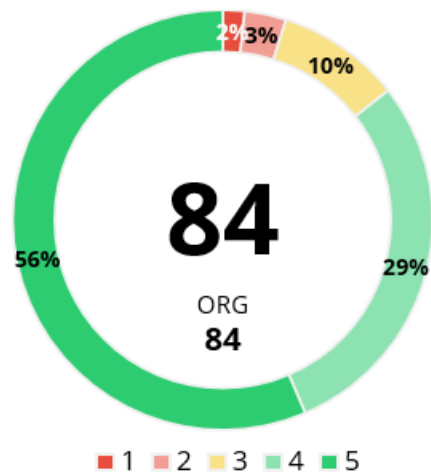


## Information

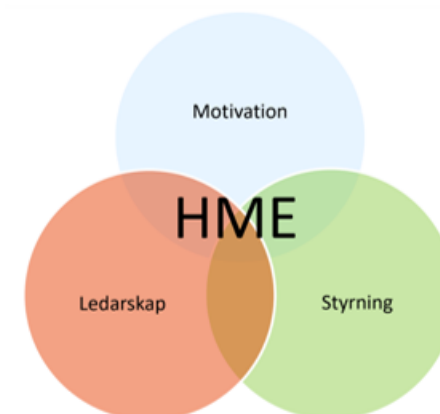
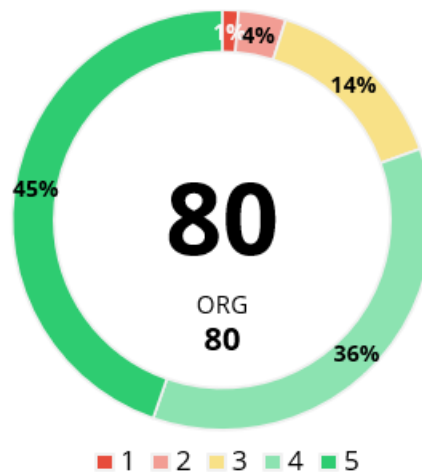
Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäter medarbetarnas motivation och förutsättningar att prestera, samt chefernas förmåga att ta tillvara på engagemanget. HME är utvecklat av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och består av nio frågor inom motivation, ledarskap och styrning.

Det är förvaltningens totala resultat av HME som redovisas.

## HME Ledarskap



## HME Styrning



# HME delfrågor

Motivation

2024   ORG

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

1

5

18

41

36

4,1   4,1

Mitt arbete känns meningsfullt

2

9

35

53

4,4   4,4

Jag ser fram emot att gå till arbetet

2

5

21

41

31

3,9   3,9

Styrning

2024   ORG

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

2

6

22

37

33

3,9   3,9

Jag är insatt i min arbetsplats mål

1

3

12

37

47

4,3   4,3

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

2

10

34

54

4,4   4,4

Ledarskap

2024   ORG

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

1

3

8

32

56

4,4   4,4

Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

2

4

13

29

51

4,2   4,2

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

2

3

7

26

62

4,4   4,4

Information

De nio delfrågorna inom HME fokuserar på tre områden: Motivation, Ledarskap och Styrning. HME mäter både medarbetarnas motivation och förutsättningar att kunna göra sitt bästa för organisationen samt chefernas förmåga att ta tillvara på medarbetarnas engagemang. För att arbeta vidare bör organisationen använda resultaten för att stärka medarbetarnas motivation, utveckla ledarskapet och säkerställa tydlig styrning för att nå gemensamma mål.

Det är förvaltningens totala resultat av HME som redovisas.

# Inkludering och diskriminering

## Inkludering

Jag är trygg med att framföra åsikter även när de skiljer sig från kollegornas

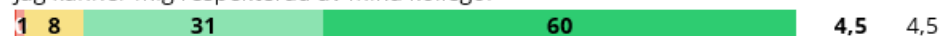
2024 ORG



Över lag upplever jag att min arbetsplats är utformad på ett sätt som tillgodoser mina behov



Jag känner mig respekterad av mina kollegor



Jag upplever att min arbetsplats är fri från nedlåtande jargong och otrevligt bemötande



## Inkludering

På min arbetsplats har jag bra förutsättningar att förena föräldraskap och arbete

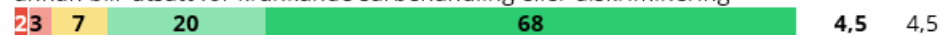
2024 ORG HAR  
ÅSIKT



## Trygghet vid utsatthet

Jag känner mig trygg med att vända mig till min chef om jag eller någon annan blir utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering

2024 ORG



Det är förvaltningens totala resultat som redovisas.



# Inkludering och diskriminering

<div><div><div>Förekomst av kränkande särbehandling eller diskriminering*</div><div><div>2024</div><div>ORG</div><div>ANTAL</div></div><div><div>Ja</div><div><div>6%</div></div><div><div>6%</div><div>6%</div><div>141</div></div></div><div><div>Nej</div><div><div>88%</div></div><div><div>88%</div><div>88%</div><div>2099</div></div></div><div><div>Vill ej svara</div><div><div>6%</div></div><div><div>6%</div><div>6%</div><div>138</div></div></div></div></div>	<div><div><div>Har det koppling till något av följande områden?</div><div><div>2024</div><div>ORG</div><div>ANTAL</div></div><div><div>Kön</div><div><div>9%</div></div><div><div>9%</div><div>9%</div><div>12</div></div></div><div><div>Könsöverskridande identitet eller uttryck</div><div><div>2%</div></div><div><div>2%</div><div>2%</div><div>3</div></div></div><div><div>Etnisk tillhörighet</div><div><div>16%</div></div><div><div>16%</div><div>16%</div><div>22</div></div></div><div><div>Religion eller annan trosuppfattning</div><div><div>7%</div></div><div><div>7%</div><div>7%</div><div>10</div></div></div><div><div>Funktionsnedsättning</div><div><div>4%</div></div><div><div>4%</div><div>4%</div><div>5</div></div></div><div><div>Sexuell läggning</div><div><div>4%</div></div><div><div>4%</div><div>4%</div><div>5</div></div></div><div><div>Ålder</div><div><div>13%</div></div><div><div>13%</div><div>13%</div><div>18</div></div></div><div><div>Socioekonomisk bakgrund</div><div><div>5%</div></div><div><div>5%</div><div>5%</div><div>7</div></div></div><div><div>Utseende</div><div><div>7%</div></div><div><div>7%</div><div>7%</div><div>10</div></div></div><div><div>Hudfärg</div><div><div>1%</div></div><div><div>1%</div><div>1%</div><div>2</div></div></div><div><div>Nej inget av ovanstående</div><div><div>39%</div></div><div><div>39%</div><div>39%</div><div>55</div></div></div><div><div>Vet ej</div><div><div>17%</div></div><div><div>17%</div><div>17%</div><div>24</div></div></div><div><div>Vill ej svara</div><div><div>10%</div></div><div><div>10%</div><div>10%</div><div>14</div></div></div></div></div>	<div><div><div>Av vem blev du utsatt?</div><div><div>2024</div><div>ORG</div><div>ANTAL</div></div><div><div>Kollega</div><div><div>55%</div></div><div><div>55%</div><div>55%</div><div>77</div></div></div><div><div>Chef</div><div><div>27%</div></div><div><div>27%</div><div>27%</div><div>38</div></div></div><div><div>Brukare</div><div><div>9%</div></div><div><div>9%</div><div>9%</div><div>13</div></div></div><div><div>Elev</div><div><div>1%</div></div><div><div>1%</div><div>1%</div><div>1</div></div></div><div><div>Vårdnadshavare</div><div><div>1%</div></div><div><div>1%</div><div>1%</div><div>1</div></div></div><div><div>Medborgare</div><div><div>8%</div></div><div><div>8%</div><div>8%</div><div>11</div></div></div><div><div>Annan</div><div><div>5%</div></div><div><div>5%</div><div>5%</div><div>7</div></div></div><div><div>Vill ej svara</div><div><div>21%</div></div><div><div>21%</div><div>21%</div><div>29</div></div></div></div></div>
<div><div><div>*Hela frågans formulering:</div><div>"Har du under det senaste 12 månaderna upplevt att du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering?"</div><div>Det är förvaltningens totala resultat som redovisas.</div></div></div>		

# Inkludering och diskriminering

Förekomst av sexuella trakasserier*				Av vem blev du utsatt?			
	2024	ORG	ANTAL		2024	ORG	ANTAL
Ja				Kollega			
1%	1%	1%	18	<div></div> 22%	22%	22%	4
Nej				Chef			
<div></div> 98%	98%	98%	2335	0%	0%	-	0
Vill ej svara				Brukare			
1%	1%	1%	25	<div></div> 56%	56%	56%	10
				Elev			
				0%	0%	-	0
				Vårdnadshavare			
				0%	0%	-	0
				Medborgare			
				<div></div> 6%	6%	6%	1
				Annan			
				<div></div> 11%	11%	11%	2
				Vill ej svara			
				<div></div> 6%	6%	6%	1

## \*Hela frågans formulering:

"Har du under det senaste 12 månaderna upplevt att du blivit utsatt för sexuella trakasserier?"

Det är förvaltningens totala resultat som redovisas.

# Trygg och säker arbetsmiljö

## Följdfrågor

	2024	ORG
På min arbetsplats arbetar vi för en trygg och säker arbetsmiljö		
<div><div>3</div><div>11</div><div>41</div><div>45</div></div>	4,3	4,3
Jag vet vart jag kan vända mig om jag eller någon annan blir utsatt för hot eller våld		
<div><div>1</div><div>5</div><div>26</div><div>67</div></div>	4,6	4,6
Jag känner mig trygg och säker på min arbetsplats/i arbetet		
<div><div>3</div><div>11</div><div>36</div><div>49</div></div>	4,3	4,3
Jag vet hur jag ska agera när en hot- eller våldssituation uppstår		
<div><div>3</div><div>13</div><div>40</div><div>43</div></div>	4,2	4,2

## Följdfråga\*

Jag har fått hjälp och stöd när jag blivit utsatt för hot eller våld i arbetet	2024	ORG	HAR ÅSIKT
<div><div>23</div><div>13</div><div>30</div><div>53</div></div>	4,3	4,3	39%

## Har du, under det senaste året, varit utsatt för otillåten påverkan i samband med din tjänsteutövning?

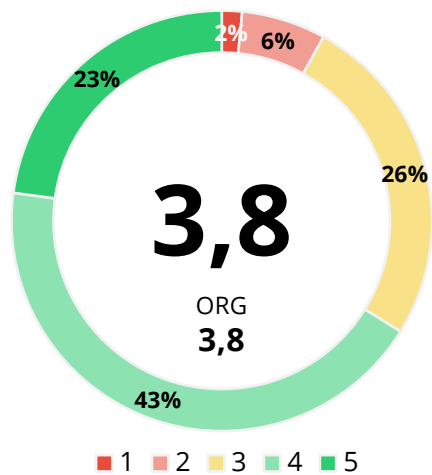
	2024	ORG	ANTAL
Nej			
<div><div></div><div>78%</div></div>	78%	78%	1846
Ja, från person utanför organisationen Malmö stad			
<div><div></div><div>13%</div></div>	13%	13%	313
Ja, från person inom organisationen Malmö stad			
<div><div></div><div>6%</div></div>	6%	6%	131
Kan inte besvara frågan			
<div><div></div><div>7%</div></div>	7%	7%	165

## \*Information

Följande text ingick i enkäten:  
Är frågan inte aktuell svarar du "Vet ej".

# Arbetssätt (OSA)

Hur upplever du dina förutsättningar att göra ett bra och effektivt jobb?



## Om detta område

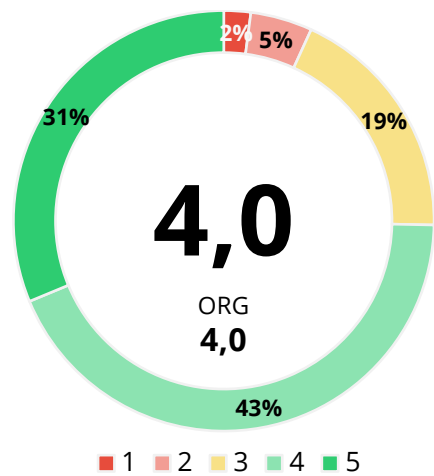
Arbetssätt (OSA) undersöker medarbetarnas förutsättningar att arbeta effektivt och tryggt. Tydliga roller, strukturerade rutiner och en säker arbetsmiljö är centrala för att främja välbefinnande. Dessa frågor är viktiga inom OSA då de säkerställer att medarbetarna känner sig informerade, har klara arbetsuppgifter och kan hantera förändringar, vilket skapar en hållbar och fungerande arbetsmiljö.

## Följdfrågor

	2024		ORG				
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	2	10	36	52	4,4	4,4	
Vi har tydliga roller och funktioner	1	5	17	38	39	4,1	4,1
Vi har rutiner och arbetssätt som gör att vi kan arbeta effektivt	2	8	25	39	26	3,8	3,8
Arbetsmiljön på min arbetsplats är trygg och säker	1	4	15	39	41	4,1	4,1
Jag känner mig informerad om viktiga förändringar på arbetsplatsen	2	7	19	34	37	4,0	4,0

# Gemenskap och kultur (OSA)

Hur upplever du gemenskapen och kulturen på din arbetsplats?



## Om detta område

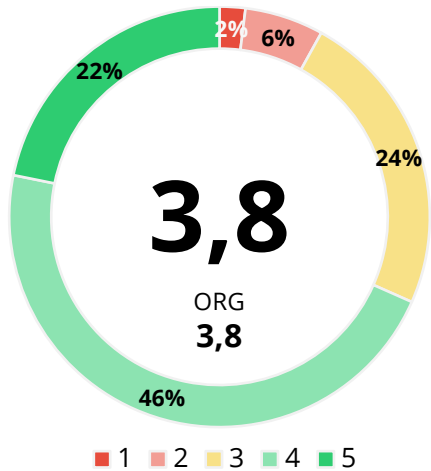
Gemenskap och kultur (OSA) handlar om hur värderingar och attityder påverkar arbetsplatsens arbetsmiljö. Frågorna belyser medarbetarnas upplevelse av stämning, delaktighet och samarbete.

## Följdfrågor

	2024	ORG
Det är en god stämning på arbetsplatsen	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>2 5 14 41 38</div>	4,1 4,1
Jag känner mig delaktig på arbetsplatsen	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>13 12 37 47</div>	4,3 4,3
På min arbetsplats är vi bra på att hantera eventuella konflikter	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>4 11 28 35 22</div>	3,6 3,6
På min arbetsplats arbetar vi aktivt för en inkluderande och respektfull arbetsmiljö	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>2 5 15 37 41</div>	4,1 4,1
Jag får bekräftelse och feedback från kollegor	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>1 4 15 37 43</div>	4,2 4,2
Jag får tillräckligt med stöd från mina kollegor när jag behöver det	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>2 10 32 56</div>	4,4 4,4
Min närmaste chef ger mig hjälp och stöd i arbetet när jag behöver det	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>1 4 12 30 53</div>	4,3 4,3
Det finns en tydlig värdegrund på arbetsplatsen	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>2 4 16 33 45</div>	4,2 4,2

# Hälsa och välmående (OSA)

Hur upplever du din arbetssituation?



## Följdfrågor

	2024	ORG
Jag har en rimlig arbetsbelastning	<div><div>4</div><div>9</div><div>22</div><div>36</div><div>29</div></div>	3,8 3,8
Det finns tid för återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning	<div><div>5</div><div>12</div><div>22</div><div>32</div><div>28</div></div>	3,7 3,7
Det finns rimliga krav i arbetet	<div><div>3</div><div>9</div><div>20</div><div>38</div><div>29</div></div>	3,8 3,8
Det finns en tydlig planering och prioritering av arbetsuppgifter	<div><div>3</div><div>9</div><div>24</div><div>37</div><div>27</div></div>	3,8 3,8

## Om detta område

Hälsa och välmående (OSA) fokuserar på medarbetarnas upplevelse av stress, arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning.

## Mitt arbete är fritt från psykiskt påfrestande arbetsuppgifter

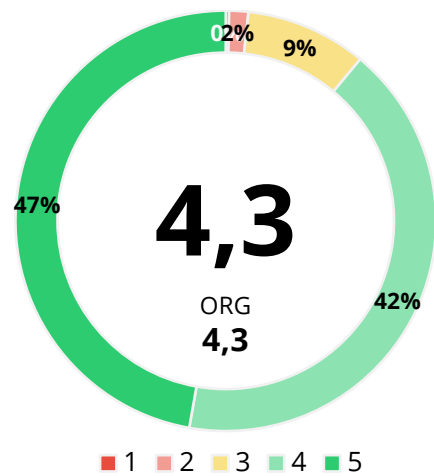
	2024	ORG	ANTAL
Ja	<div><div>23%</div></div>	23% 23%	540
Nej	<div><div>77%</div></div>	77% 77%	1838

## Om nej (psykiskt påfrestande arbete)

	2024	ORG
Jag har tillräckligt med stöd för att hantera starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter/situationer	<div><div>26</div><div>22</div><div>45</div><div>26</div></div>	3,9 3,9

# Riktning och engagemang (OSA)

## Hur upplever du ditt engagemang?



## Om detta område

Riktning och engagemang (OSA) handlar om medarbetarnas känsla av syfte och motivation i arbetet. Genom att medarbetarna känner att deras arbete är meningsfullt och att de bidrar till arbetsplatsens mål, skapas en positiv arbetsmiljö som främjar både välmående och prestation.

## Följdfrågor

	2024	ORG
Det finns tydliga mål för arbetsplatsen	<div><div>14</div><div>14</div><div>37</div><div>44</div></div>	4,2 4,2
Det finns möjligheter att utvecklas inom mitt arbete	<div><div>3</div><div>6</div><div>20</div><div>37</div><div>34</div></div>	3,9 3,9
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete	<div><div>2</div><div>5</div><div>19</div><div>40</div><div>34</div></div>	4,0 4,0
Jag känner att mitt arbete är meningsfullt	<div><div>2</div><div>8</div><div>32</div><div>57</div></div>	4,4 4,4



## Kontakt

Undersökningen har genomförts av Origo Group.

Projektledare: Sofia Boborg & Leif Ramstedt

Vid frågor, kontakta HR på din förvaltning.

För frågor av teknisk karaktär kontakta [greatrate@origogroup.com](mailto:greatrate@origogroup.com)

# Origo Group