

Handläggare  
Camilla Freedeke

## TJÄNSTESKRIVELSE

Datum  
2023-01-19

Ärendebeteckning  
SN 2023/0069.04.01

Socialnämnden

## Medarbetarenkät 2022

### Förslag till beslut

Socialnämnden fattar inget beslut med anledning av informationen.

### Bakgrund

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.

För att undersöka den psykosociala arbetsmiljön har Kalmar kommun använt sig av en medarbetarenkät som gäller för samtliga förvaltningar, bolag och förbund.

Det huvudsakliga syftet med medarbetarenkäten är att kartlägga, bedöma och åtgärda förbättringsområden i den psykosociala arbetsmiljön, förebygga riskfaktorer och utveckla friskfaktorer. Enkäten är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska vara ett underlag för dialog.

Camilla Freedeke  
Socialchef

Bilagor  
Medarbetarenkät 2022 - socialförvaltningen

Socialförvaltningen Verksamhetschef och handläggare

Tel 0480-45 00 00 vx | [camilla.freedeke@kalmar.se](mailto:camilla.freedeke@kalmar.se)



**Kalmar kommun**  
WWW.KALMAR.SE



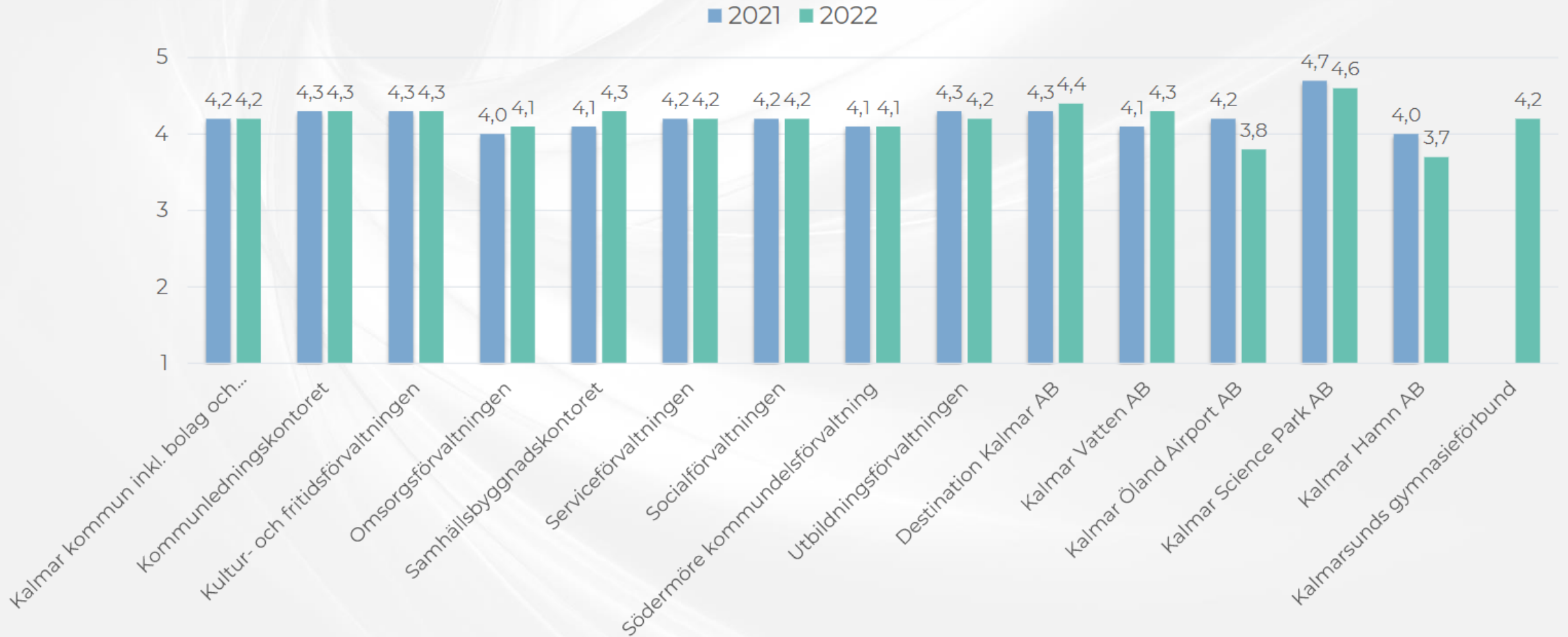
Kalmar kommun

# Resultat Medarbetarenkät

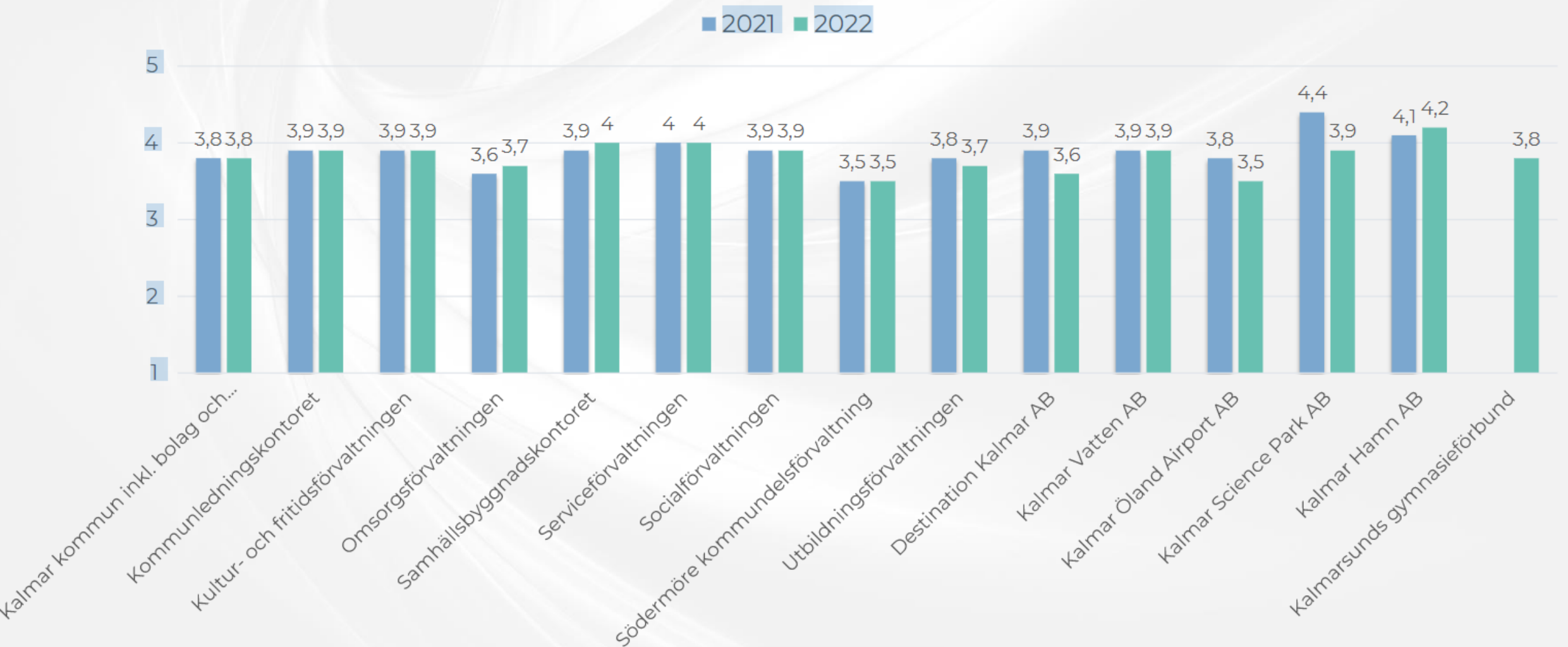
 entergate



# OSA – Arbetsklimat

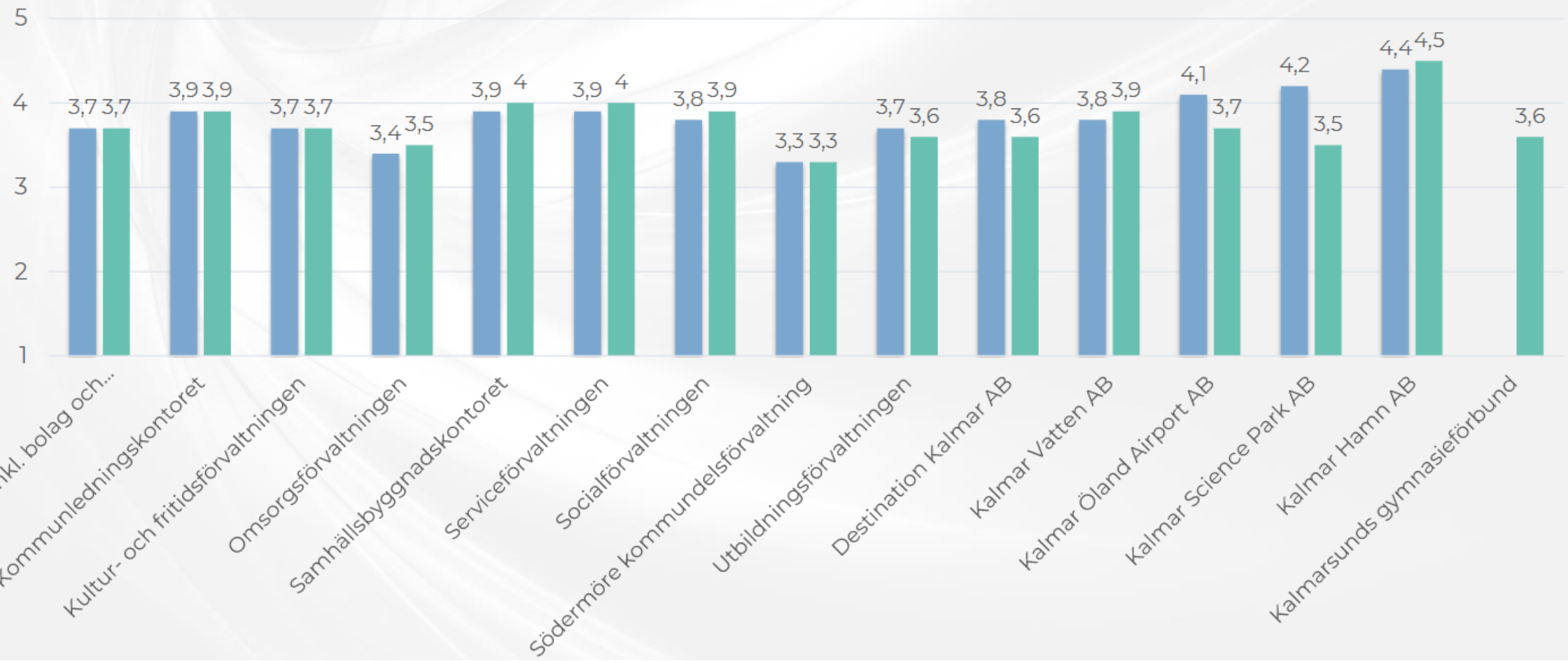


# OSA - Arbetsbelastning

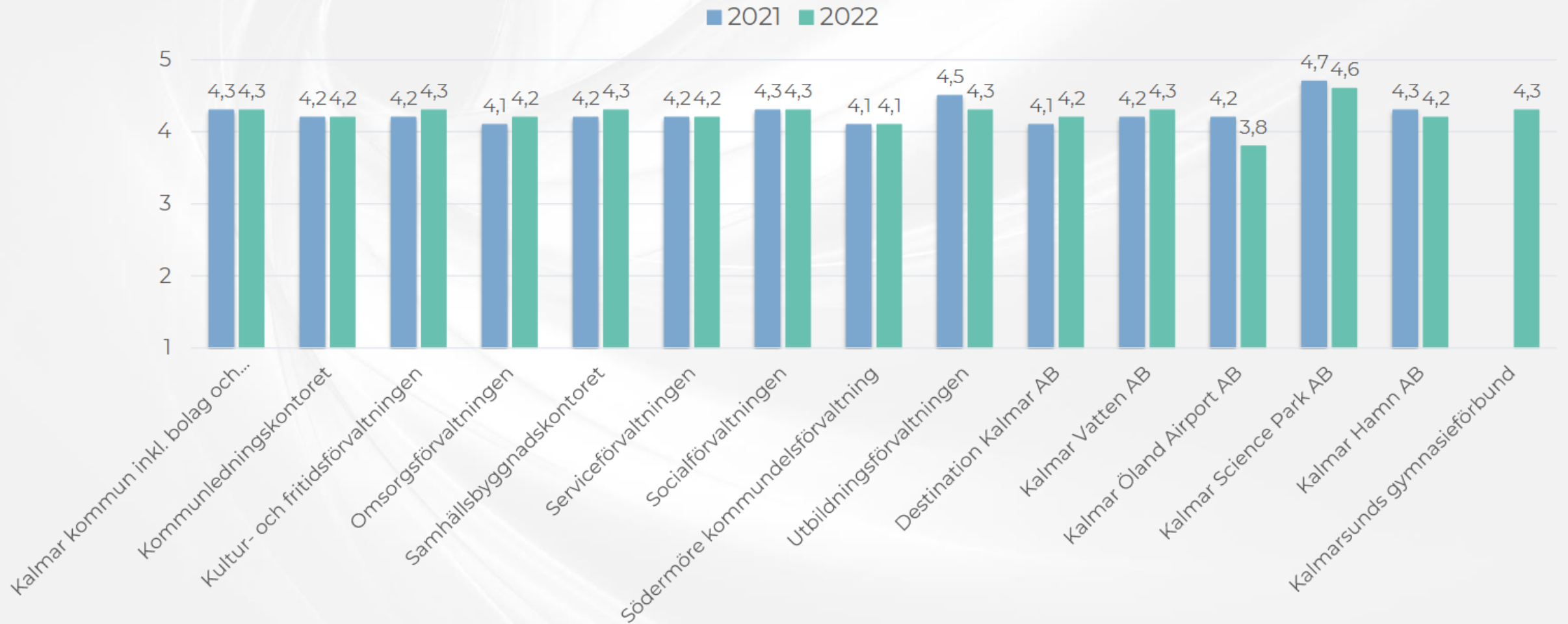


# OSA - Arbetstid

■ 2021 ■ 2022



# HME - Totalt



# Resultat eNPS







## Rekommendation (eNPS)

eNPS (Employee Net Promoter Score®)

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

Frågan besvaras på en skala från 0-10. Beroende på vad respondenterna svarar delas de upp i tre kategorier:

0-6 = Kritiker

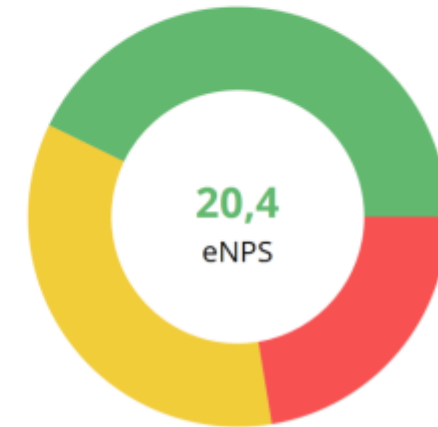
7-8 = Passiva

9-10 = Ambassadörer

Employee Net Promoter Score (eNPS) kan anta ett värde mellan -100 och 100.

Värdet räknas ut genom att ta andelen Ambassadörer minus andelen Kritiker.

$eNPS = \text{andelen "Ambassadörer" (\%)} - \text{andelen "Kritiker" (\%)}$



Kritiker		Passiva		Ambassadörer	
189	22,4%	294	34,8%	361	42,8%

I diagrammet nedan visas verksamhetens eNPS-värde med en jämförelse uppåt i organisationen.



## Bevaka

Här är resultaten på frågeområdena bland de högre samtidigt som sambandet med det totala medelvärdet är svagare.

## Vårda

Dessa frågeområden tillhör de som har starkast samband med det totala medelvärdet och resultatet tillhör de högre. Här är det viktigt att säkerställa att den goda prestationen upprätthålls.

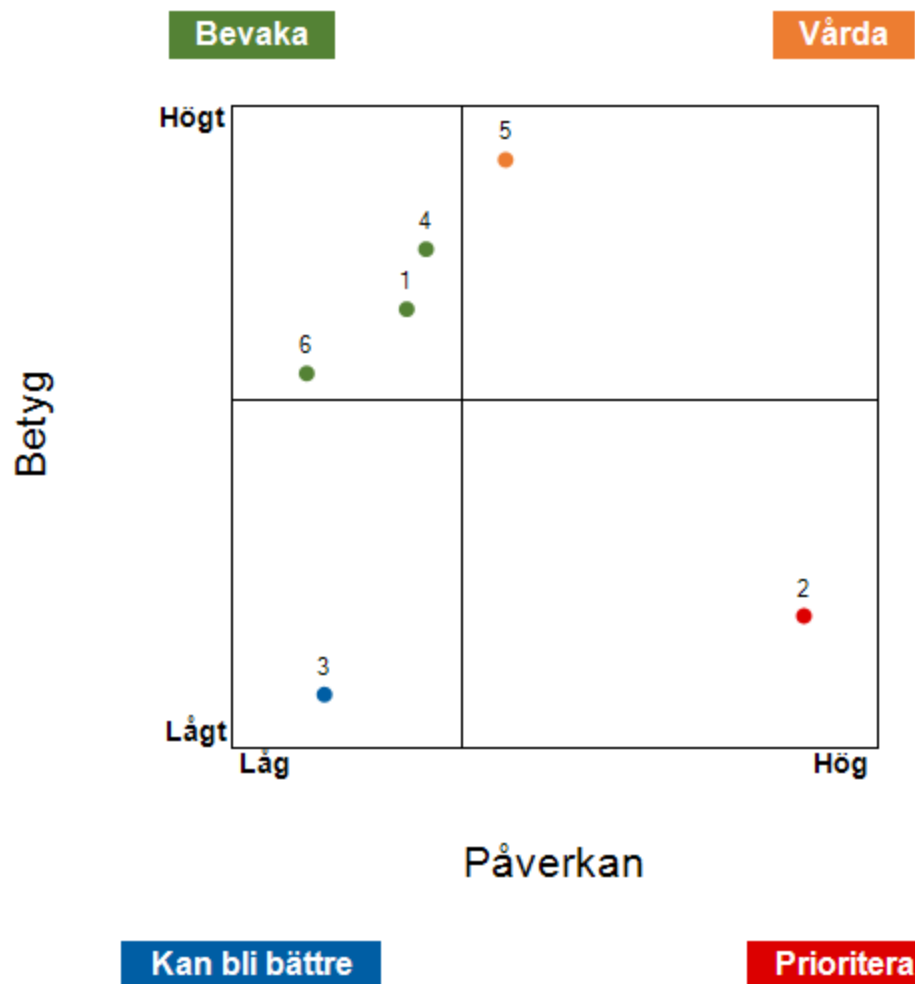
### PRIORITERINGSGRAD

## Kan bli bättre

Bland dessa frågeområden finns de som har lägst resultat men samtidigt har ett relativt svagt samband med det totala medelvärdet. Förbättringar är önskvärda men mindre prioriterade än områdena under *Prioritera*.

## Prioritera

Dessa frågor är de som fått lägst resultat samtidigt som de tillhör de som har starkast samband med det totala medelvärdet. Här finns potential till förbättringar som kan få en stor positiv inverkan.



**PÅVERKAN**

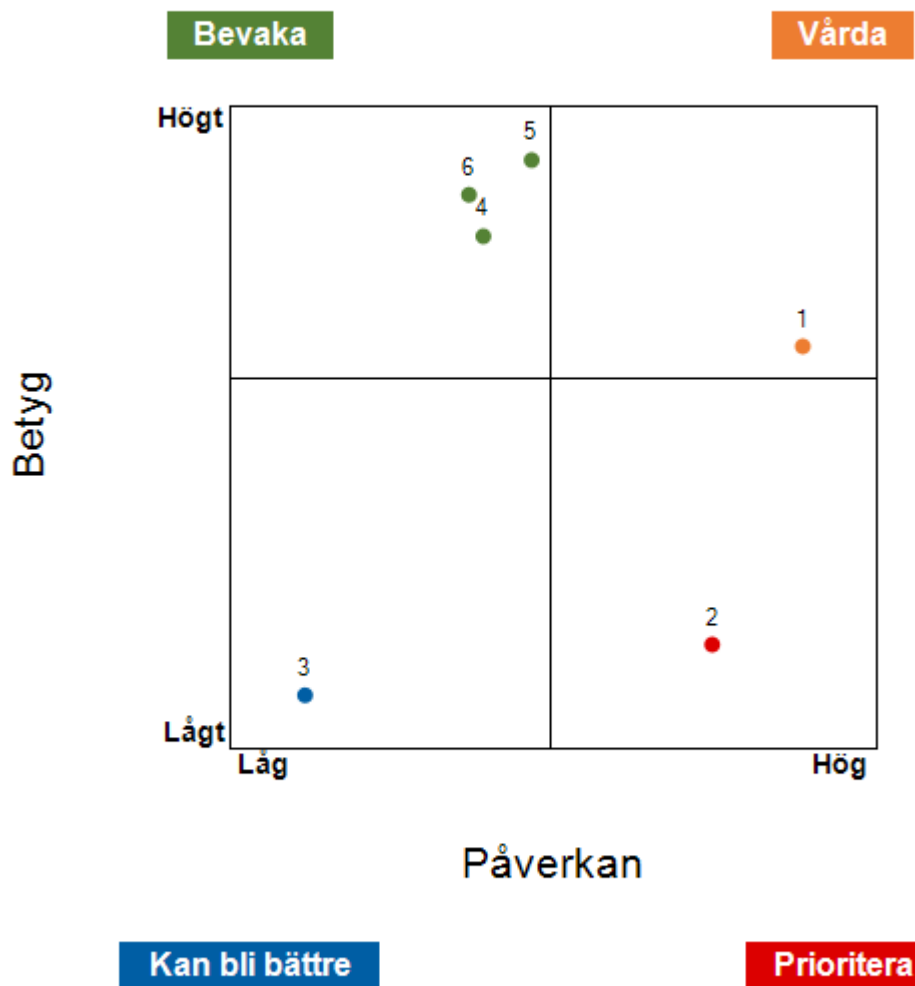
På denna axel (x-axeln) placeras frågeområden utifrån om de har ett relativt starkare eller svagare samband med medarbetarnas totala nöjdhet. Styrkan i sambandet har beräknats med hjälp av en korrelationsanalys.

**BETYG**

På denna axel (y-axeln) placeras frågeområden beroende på om de har högre eller lägre undersökningsresultat jämfört med genomsnittet av medarbetarnas totala nöjdhet.

**Frågeområden**

1	OSA - Arbetsklimat
2	OSA - Arbetsbelastning
3	OSA - Arbetstid
4	HME - Motivation
5	HME - Ledarskap
6	HME - Styrning



**PÅVERKAN**

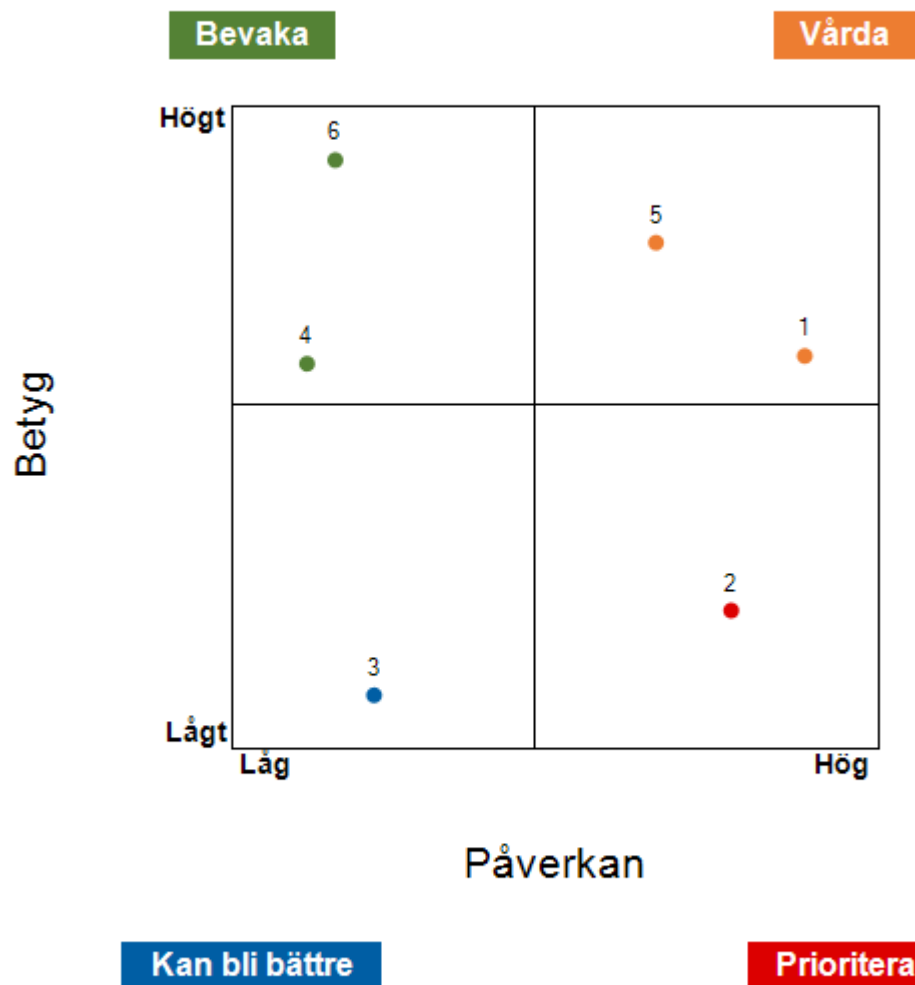
På denna axel (x-axeln) placeras frågeområden utifrån om de har ett relativt starkare eller svagare samband med medarbetarnas totala nöjdhet. Styrkan i sambandet har beräknats med hjälp av en korrelationsanalys.

**BETYG**

På denna axel (y-axeln) placeras frågeområden beroende på om de har högre eller lägre undersökningsresultat jämfört med genomsnittet av medarbetarnas totala nöjdhet.

**Frågeområden**

1	OSA - Arbetsklimat
2	OSA - Arbetsbelastning
3	OSA - Arbetstid
4	HME - Motivation
5	HME - Ledarskap
6	HME - Styrning



**PÅVERKAN**

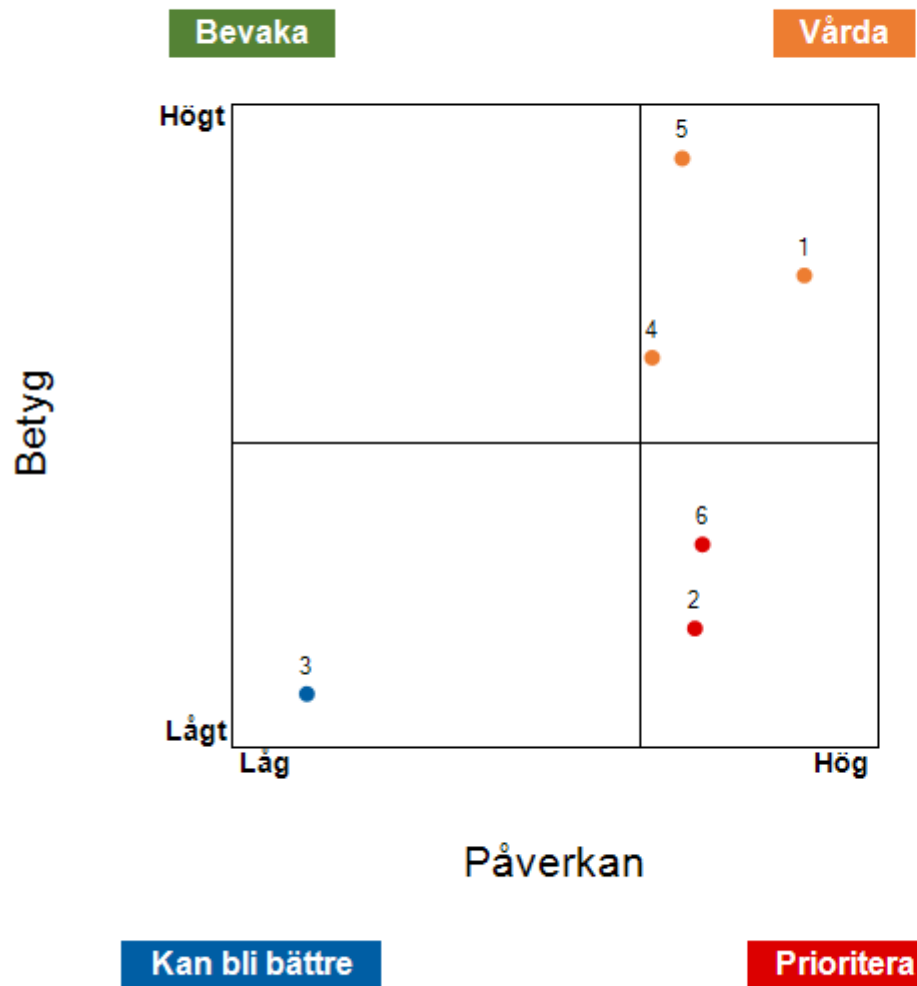
På denna axel (x-axeln) placeras frågeområden utifrån om de har ett relativt starkare eller svagare samband med medarbetarnas totala nöjdhet. Styrkan i sambandet har beräknats med hjälp av en korrelationsanalys.

**BETYG**

På denna axel (y-axeln) placeras frågeområden beroende på om de har högre eller lägre undersökningsresultat jämfört med genomsnittet av medarbetarnas totala nöjdhet.

**Frågeområden**

1	OSA - Arbetsklimat
2	OSA - Arbetsbelastning
3	OSA - Arbetstid
4	HME - Motivation
5	HME - Ledarskap
6	HME - Styrning



**PÅVERKAN**

På denna axel (x-axeln) placeras frågeområden utifrån om de har ett relativt starkare eller svagare samband med medarbetarnas totala nöjdhet. Styrkan i sambandet har beräknats med hjälp av en korrelationsanalys.

**BETYG**

På denna axel (y-axeln) placeras frågeområden beroende på om de har högre eller lägre undersökningsresultat jämfört med genomsnittet av medarbetarnas totala nöjdhet.

**Frågeområden**

1	OSA - Arbetsklimat
2	OSA - Arbetsbelastning
3	OSA - Arbetstid
4	HME - Motivation
5	HME - Ledarskap
6	HME - Styrning