

Kontura



Organisation X arbetsplatsundersökning 2023



Organisation X arbetsplatsundersökning 2023

Arbetsplatsundersökningens syfte och uppbyggnad

Nu fortsätter vi arbetet med arbetsplatsundersökningen som vi påbörjade år 2021. Syftet är att få fram ett allsidigt underlag för prioritering och insatser som kan förbättra och utveckla Organisation X arbetsmiljö, organisation och arbetssätt. Organisation X arbetsplatsundersökning består av 77 frågor som rör viktiga förhållanden på arbetsplatsen, i organisationen och i verksamheten.

Praktisk information

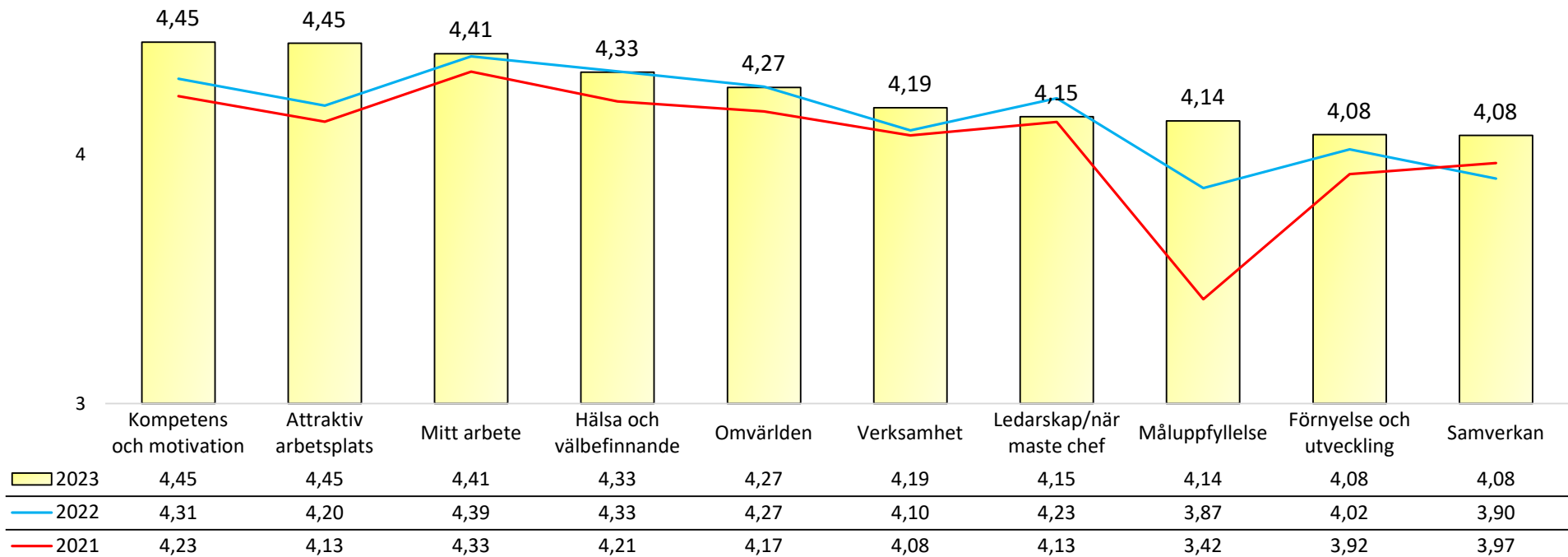
Totalt har 119 anställda inom Organisation X fått undersökningen utskickad via e-post den 25 september 2023. När undersökningen stängdes 6 oktober 2023 hade 102 st skickat in svar vilket ger en svarsfrekvens på 85,7 %.

Frågorna besvaras i den 5-gradiga skalan - från ”I liten grad” till ”I hög grad”. I slutet av enkäten väljs 3 frågeområden ut som särskilt viktiga att förbättra och en fritextfråga om förslag på hur något eller några områden kan utvecklas eller förbättras.

Medelvärden av frågeområden, jämförelse mellan 2021-2023 Organisation X

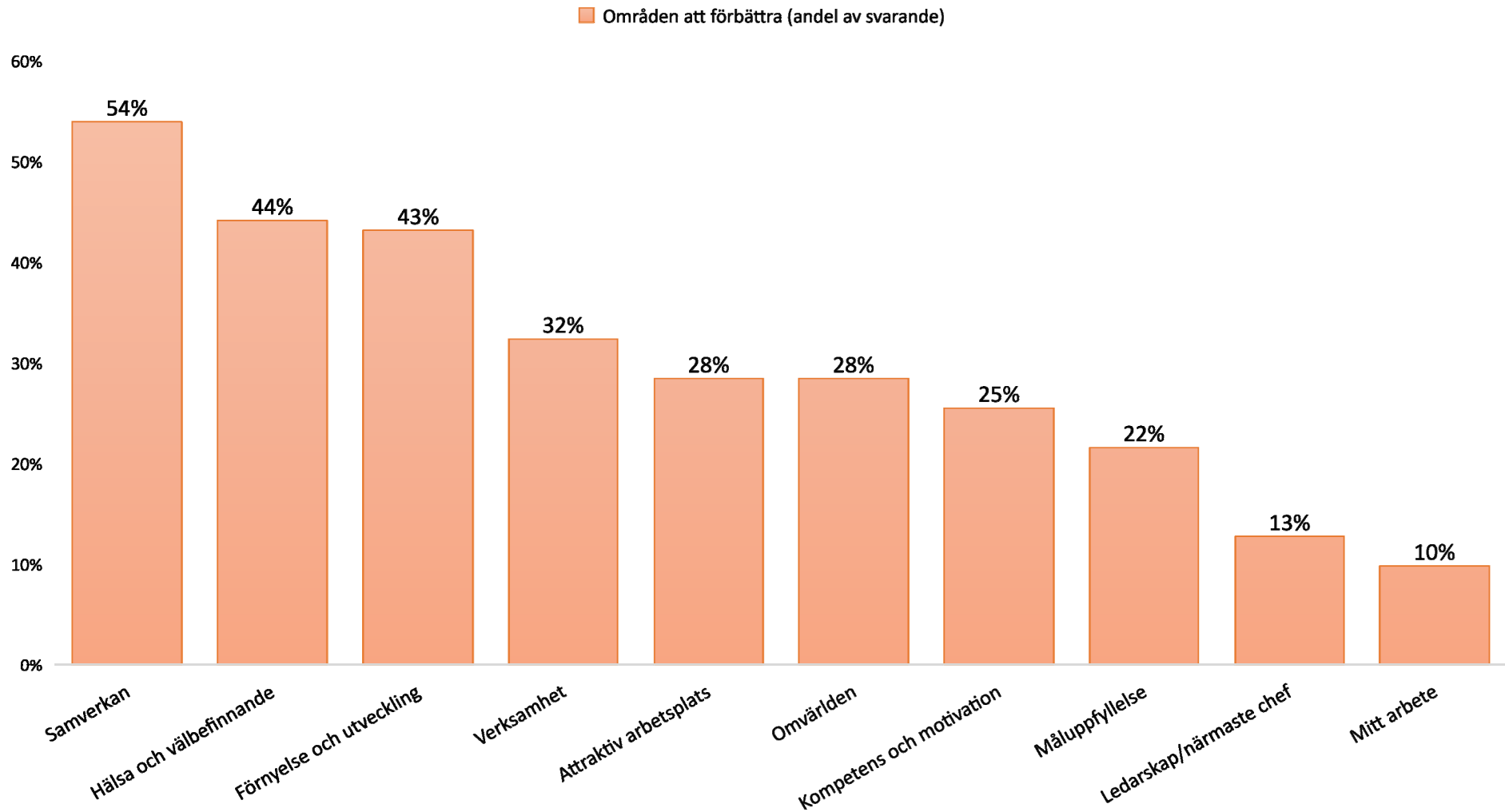
2023 2022 2021

5



Figur 1: Medelvärden av samtliga frågeområden (102 svar från hela Organisation X)

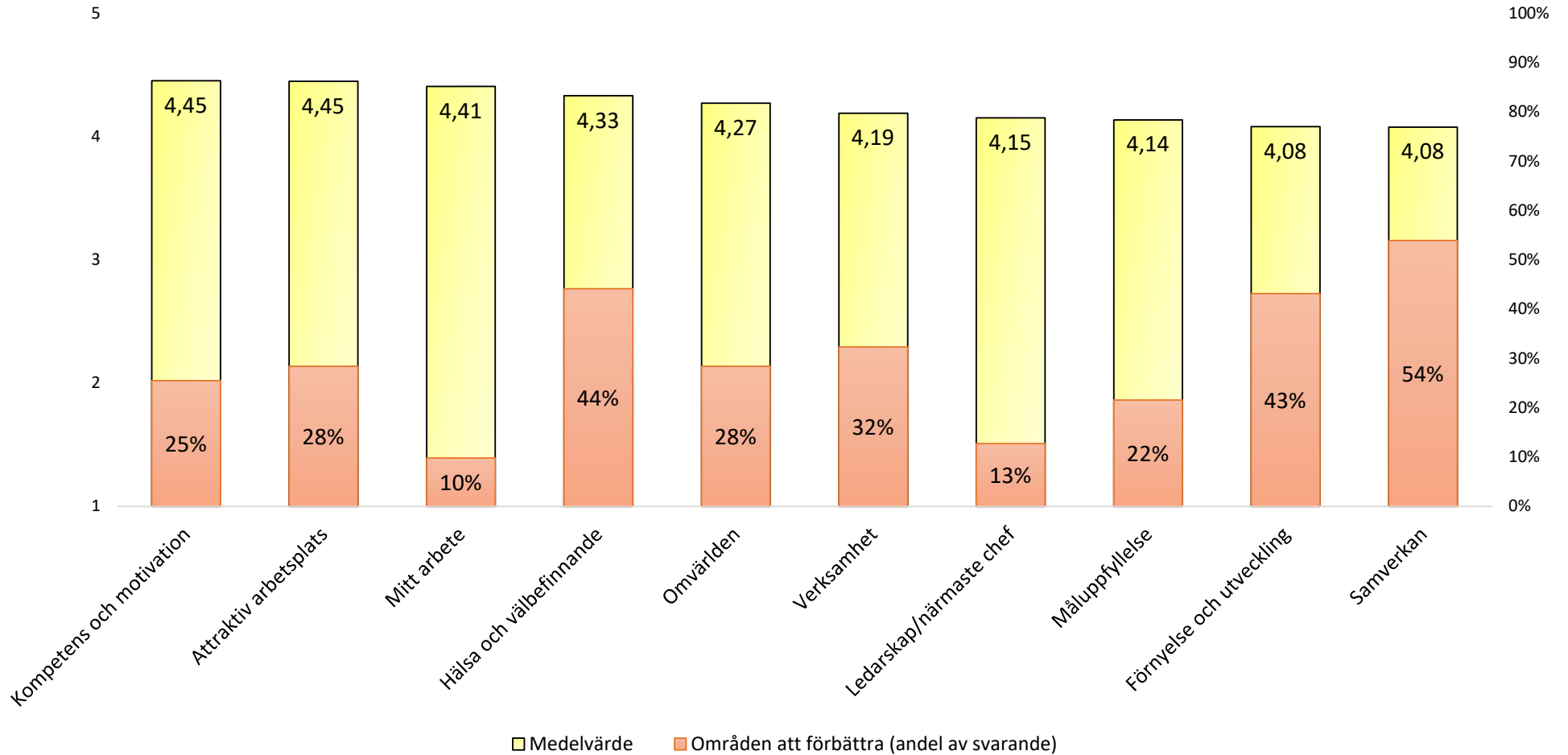
Bedömning av områden att förbättra



Figur 2: Andel av de svarande som angett tre områden som behöver förbättras (102 svar från hela Organisation X)



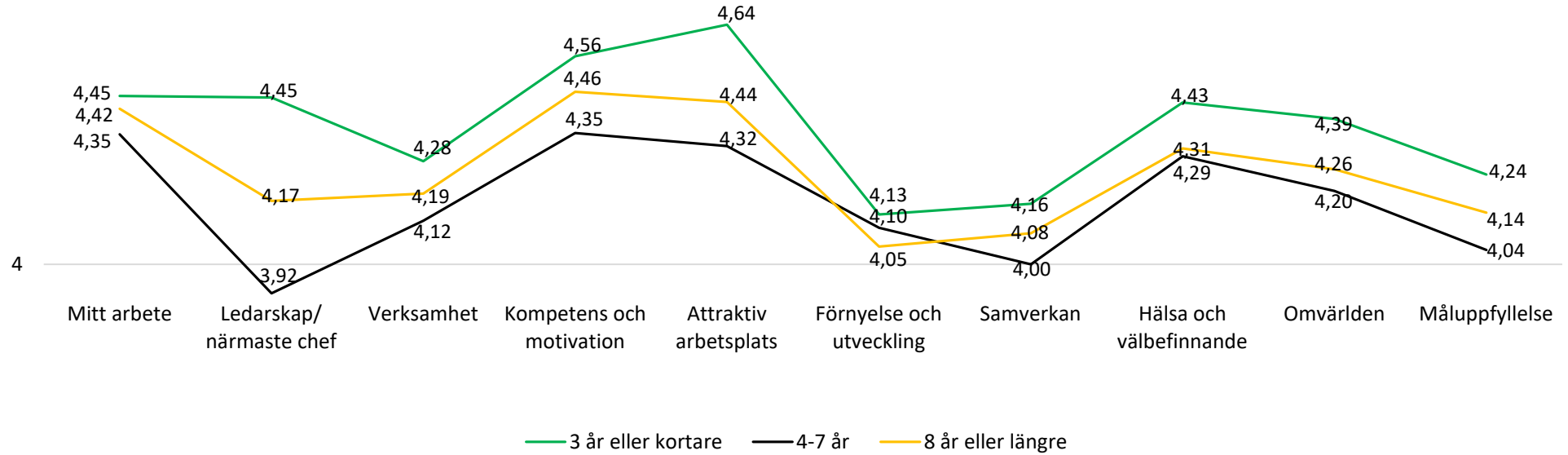
Medelvärden av frågeområden kombinerat med områden att förbättra Organisation X



Figur 3: Medelvärden av frågeområden kombinerat med Andel av de svarande som angett tre områden som behöver förbättras (102 svar från hela Organisation X). Skalan 1-5 till vänster i bild anger medelvärden av frågeområden och skalan till höger 0-100 % anger andelen av de svarande

Medelvärden av frågeområden uppdelat på antal arbetade år i Organisation X

5



3

Figur 4. Medelvärden av samtliga frågeområden uppdelat på antal arbetade år inom Organisation X (22 st har arbetat 3 år eller kortare, 29 st har arbetat mellan 4-7 år, 51 st har arbetat 8 år eller mer)

Exempel på hur resultatet presenteras

På kommande 4 sidor följer svarsresultatet av samtliga frågor. Där går det att utläsa medelvärden, spridning av svar samt förändring jämfört med föregående år. Till sist finns även de 10 högsta och 10 lägsta medelvärdena utmärkta - likaså de 10 frågor med störst förbättring respektive 10 frågor med störst försämring jämfört med tidigare års mätning.

Se nedan för en illustrerande förklaring som stöd för tolkning av svaren:





Samtliga frågor - spridning och medelvärde

Organisation X

	I liten grad	I mindre grad	Varken eller	I ganska hög grad	I hög grad	Medelvärde	Förändring mot år 2022
						Grönt = 1 av 10 högsta medelvärden Rött = 1 av 10 lägsta	
Mitt arbete	1	2	3	4	5	Medelvärde	
1. Jag har mål och mening i mitt jobb	0	0	4	20	78	4,73	0,09
2. Mitt jobb stämmer överens med mina intressen och ambitioner	0	1	7	44	50	4,40	-0,03
3. Mitt arbete lockar fram det bästa hos mig och får mig att känna mig nyttig	1	2	8	49	41	4,26	-0,07
4. Verksamhetens mål och styrsignaler är klara och begripliga	1	2	26	51	22	3,89	-0,01
5. Jag förstår hur arbetet i stort fungerar och hur mitt jobb passar in	0	0	3	27	72	4,68	0,03
6. Jag bryr mig om och tar reda på vad som händer omkring mitt arbete	0	0	7	34	61	4,53	-0,08
7. Jag kan på egen hand hantera de flesta problem som uppstår i mitt arbete	0	1	4	48	48	4,42	-0,01
8. Jag har den kompetens och erfarenhet som behövs för att göra ett bra jobb	0	0	5	36	60	4,54	0,03
9. Vi löser gemensamma problem på vår arbetsplats i god anda	0	2	16	36	46	4,26	0,21
10. Jag tar itu med problem på arbetsplatsen när de uppstår	0	1	4	48	48	4,42	-0,03
11. Jag söker aktivt viktig information för att förstå helheten	0	0	13	41	48	4,34	0,01
Ledarskap/närmaste chef	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
12. Min chef ger mig stöd och vägledning i mitt arbete när så behövs	0	1	11	35	39	4,30	-0,06
13. Min chef får mig att känna medansvar i arbetet	0	1	8	25	52	4,49	0,04
14. Min chef skapar en lagkänsla och får folk att samlas inför viktiga uppgifter	0	3	18	44	20	3,95	-0,20
15. Min chef genomför utvecklingssamtal som stöder min utveckling	0	4	13	22	40	4,24	-0,01
16. Min chef ger mig uppriktiga synpunkter på mina insatser	1	2	11	32	36	4,22	-0,17
17. Min chef tar itu med spänningar och konflikter när de stör arbetet och gruppen	1	2	21	34	12	3,77	-0,28
18. Min chef är tydlig om vad som krävs och förväntas av mig i mitt arbete	0	5	10	33	39	4,22	-0,09
19. Min chef kan lyssna och ta till sig idéer och synpunkter som jag känner är viktiga	1	0	7	26	51	4,48	0,06
20. Min chef ser till att beslut och överenskommelser blir genomförda	0	2	15	38	29	4,12	-0,17
21. Min chef planerar och organiserar arbetet på ett sätt som underlättar mitt arbete	1	3	24	36	19	3,83	-0,01
22. Min chef är mån om att följa upp vad som bestämts och gjorts	1	1	16	40	23	4,02	-0,11
23. Min chef kan reda ut även pressade situationer på ett genomtänkt sätt	1	0	14	33	23	4,08	0,08



Verksamhet	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
24. Jag är medveten om de mål som gäller för min verksamhet	0	1	6	34	61	4,52	0,20
25. Jag är delaktig i målsättningen	1	0	14	34	52	4,35	0,21
26. Målen tas på allvar och är styrande i arbetet	0	1	17	47	34	4,15	0,02
27. Jag har möjlighet att se och värdera resultatet av mitt arbete	0	2	10	42	47	4,33	0,18
28. Jag får tydliga besked om hur jag ska gå tillväga när oklarheter uppstår i arbetet	1	3	23	47	27	3,95	0,04
29. Verksamheten bedrivs på ett effektivt sätt på min arbetsplats	2	3	24	51	19	3,83	-0,06
30. Organisation X verksamhet är väl organiserad	3	3	29	41	13	3,65	0,17
31. Vi tar itu med problem på arbetsplatsen när de uppstår	0	5	19	39	36	4,07	0,07
32. Jag tar själv initiativ för att förbättra verksamheten	0	1	9	45	46	4,35	0,00
33. Jag har tillräcklig frihet att handla på egen hand för att hantera vardagliga arbetsproblem	1	0	3	30	68	4,61	0,12
Kompetens och motivation	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
34. Mitt arbete är meningsfullt och värt att engagera sig i	0	0	1	19	82	4,79	0,13
35. Jag har möjlighet att använda min kunskap och erfarenhet i mitt arbete	0	0	2	22	78	4,75	0,15
36. Min kompetens passar för de krav som arbetet ställer	0	0	3	34	65	4,61	0,09
37. Organisation X stimulerar medarbetare med framåtanda	1	2	18	43	26	4,01	0,54
38. Jag har möjligheter till utveckling i mitt arbete	1	0	14	39	47	4,30	0,23
39. Mina insatser uppskattas och värdesätts	0	3	8	43	46	4,32	0,16
40. Vi lär av varandra på min arbetsplats	1	0	13	50	38	4,22	-0,01
41. Vi har sammantaget en bra kompetens i mitt arbetslag för att utföra våra uppgifter	0	1	4	37	60	4,53	0,01
42. Vi får lov att misslyckas med försök till lösningar utan att få lida för det	0	0	8	33	55	4,49	0,17
Attraktiv arbetsplats	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
43. Jag har trygghet i arbetet	2	0	4	39	57	4,46	0,10
44. Jag har tilltro för framtiden i mitt jobb	0	2	10	40	49	4,35	0,30
45. Jag är stolt över mitt arbete	1	1	2	22	76	4,68	0,10
46. Jag berättar för andra om mitt arbete och vår verksamhet när tillfälle ges	1	1	15	29	56	4,35	0,00
47. Jag skulle rekommendera Organisation X som arbetsgivare till andra	1	5	12	24	59	4,34	0,16
48. Jag känner glädje att gå till mitt jobb	0	1	8	31	62	4,51	0,05



Förnyelse och utveckling	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
49. Det finns en anda på min arbetsplats att ständigt utveckla och förbättra verksamheten	0	2	16	61	22	4,02	-0,05
50. Vi fångar in det som är nytt och intressant utifrån	2	2	27	51	16	3,79	0,03
51. Min arbetsplats uppmuntrar nya idéer och tankesätt	0	1	13	60	27	4,12	0,16
52. Vi tar till oss kunskaper som kan förnya vårt arbete	0	0	18	57	24	4,06	0,10
53. Jag har lust och vilja att förbättra verksamheten	0	0	5	40	56	4,50	0,07
54. Förändringar hos Organisation X leder också till förbättring	0	3	21	33	24	3,96	0,09
Samverkan	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
55. Vi har en likartad syn om vad vi gör eller vill med vår verksamhet (talar samma språk)	1	5	20	56	15	3,81	0,10
56. Samarbetet med andra grupper/enheter fungerar bra för att lösa gemensamma utmaningar	3	2	31	48	13	3,68	-0,06
57. Det finns ett öppet klimat som tillåter fria diskussioner och ifrågasättande på min arbetsplats	1	4	21	44	30	3,98	0,26
58. Vi hanterar motsättningar som kan uppstå på ett bra sätt på vår arbetsplats	2	3	25	44	26	3,89	0,17
59. Mina arbetskamrater ger mig värdefullt stöd och uppmuntran	0	1	11	33	57	4,43	0,25
60. Vi har förmågan att verkligen samarbeta när så krävs	0	1	3	29	69	4,63	0,30
Hälsa och välbefinnande	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
61. De psykiska påfrestningarna i mitt arbete är rimliga	1	2	15	57	26	4,04	0,04
62. De fysiska påfrestningarna i mitt arbete är rimliga	0	2	5	39	55	4,46	0,11
63. Kraven på mina arbetsuppgifter är rimliga	0	2	10	46	44	4,29	0,00
64. Jag känner mig trygg med mina möjligheter att även på sikt klara av mitt arbete	0	1	16	29	56	4,37	-0,03
65. Jag upplever att jag har balans mellan mitt arbete och min fritid	2	4	25	26	44	4,05	-0,24
66. Mitt arbetslag är fritt från störande jargong	0	2	10	42	47	4,33	-0,06
67. Mitt arbetslag är fritt från kränkande särbehandling/diskriminering	0	1	7	27	65	4,56	0,03
68. Min närmaste chef har god dialog med mig när jag upplever hög arbetsbelastning	0	0	10	26	55	4,49	0,07
69. Min närmaste chef har god dialog med mig när jag upplever låg arbetsbelastning	0	0	10	21	42	4,44	0,08



Omvärlden	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
70. Människor utanför organisationen uppskattar vårt bemötande	0	0	10	38	43	4,36	-0,09
71. Omvärldens åsikter om oss har betydelse för vår verksamhet	0	2	6	38	52	4,43	-0,02
72. Vår verksamhet agerar på omvärldens behov	0	1	19	50	22	4,01	0,09
Måluppfyllelse	1	2	3	4	5	Medelvärde	Förändring
73. Jag känner mig informerad om och förtrogen med ledningens mål för Organisation X	2	6	18	34	35	3,99	0,48
74. Jag känner mig informerad om och förtrogen med vad ledningsgruppen ser som särskilt viktigt att uppnå i verksamheten	4	7	29	24	30	3,73	0,31
75. Jag känner mig informerad om och förtrogen med arbetslagets mål	1	2	6	46	45	4,32	0,13
76. Jag känner att mina individuella mål är väl förankrade i mitt arbete	0	0	8	33	54	4,48	0,18

Organisation X övergripande analys

Det finns en ökande insikt hos alla då många för fram behov av förbättringar och förståelse för omvärldens behov.

- Hur skaffar man kunskap om dessa behov?
- Har vi rätt kontaktytor?

Utvecklingsprocessen med syfte att höja det gemensamma ansvarstagandet för utvecklingen inom organisationen startar med frågan:

- Varför finns vi till som organisation?
- Hur ser vårt uppdrag ut?
- Vad vet vi om samhällets, medborgarnas och församlingsmedlemmarnas behov?
- Hur ser vi att de förbättringar vi arbetar på kommer att möta medborgarnas och församlingarnas behov?

Denna diskussion är svår och måste få ta tid – men den är avgörande för inriktningen av verksamheten inom Organisation X.

Vi har nu 3 mätningar klara och 2 års utvecklingsarbete bakom oss. I mätning år 2023 kan varje arbetslag se hur långt de har kommit och i denna rapportdel, den övergripande, kan vi se den gemensamma utvecklingen.

Mellan år 2021 till 2022 ökade medelvärdet för samtliga frågor från 4,14 till 4,19, en ökning på 0,05. Det senaste året har motsvarande ökning varit 0,08 till medelvärdet 4,27. Detta visar att utvecklingen är igång. Eftersom en del grupper arbetar på och uppnår bra resultat och andra står mer still så blir det övergripande intrycket inte lika markant som det borde vara. De områden som vuxit mest sedan 2022-mätningen är

”Måluppfyllelse”, ”Attraktiv arbetsplats”, ”Kompetens och motivation”, ”Samverkan” och ”Förnyelse och utveckling”.

De frågeområden som sjunkit från förra mätningen är ”Ledarskap/närmaste chef”. Det är ingen stor sänkning men den finns där.

- Vad kan detta bero på?
- Har vi organiserat om oss?
- Har vi många nya chefer?

Hela organisationen efterlyser ”Samverkan” mellan de olika delarna. ”Förnyelse och utveckling”, liksom ”Hälsa och välbefinnande” är områden som många vill förbättra.

- Beror förbättringsbehovet inom området ”Hälsa och välbefinnande” på samarbetsproblem, tungt arbete eller arbetslagskulturen?
- Hur kommer förbättringen inom detta område att synas i verksamheten?

De som har arbetat 4-7 år i verksamheten ligger lägre än övriga.

- Innebär detta att man har kommit fram till att det här inte är rätt arbetsgivare och är på väg bort?
- Är det så att man ser utvecklingsbehov som man vill bidra till att genomföra?

På vissa frågor i formuläret är spridningen relativt stor. Dessa bör diskuteras närmare. Generellt gäller att mätningen visar att arbetet framskrider men också behöver fortsätta – gärna i mer strukturerade former när det gäller utvecklingsprocessen - se manualen.