



# Medarbetarenkät 2024

Region Gotland

Utbildnings- och arbetslivsförvaltning

# Brilliant

# Agenda/Innehåll



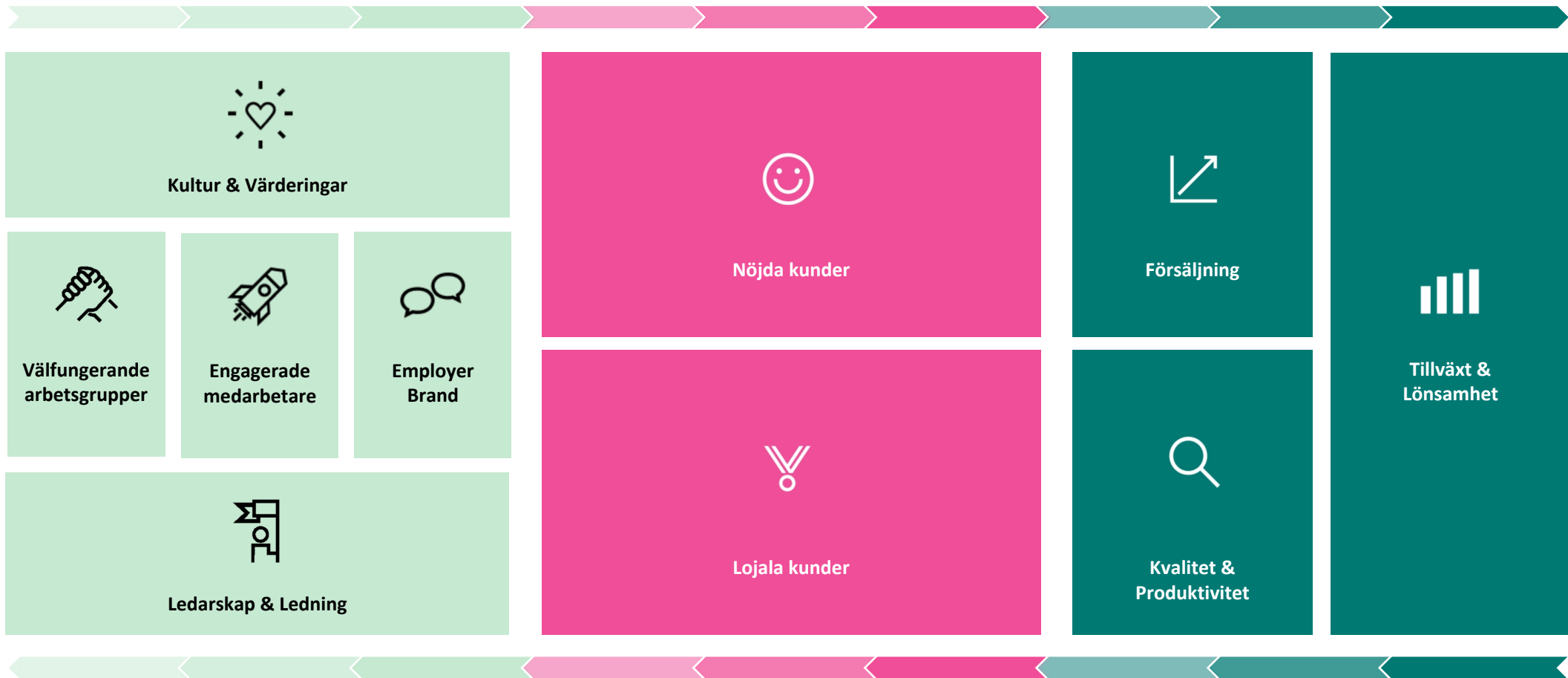
- Övergripande summering
- Resultat
  - Engagemang
  - Ledarskap
  - Teameffektivitet
  - Organisatorisk och social arbetsmiljö
  - HME - Hållbart medarbetarengagemang
  - Friskfaktorer
  - Arbetsgivarattraktivitet – eNPS
  - Chefer
- Rekommendationer & nästa steg
- Appendix

# Vetenskapen – Värdekedjan

Internt perspektiv - Medarbetarupplevelse ➤

Externt perspektiv - Intressenter ➤

Affärsvärde - Verksamhetsmål

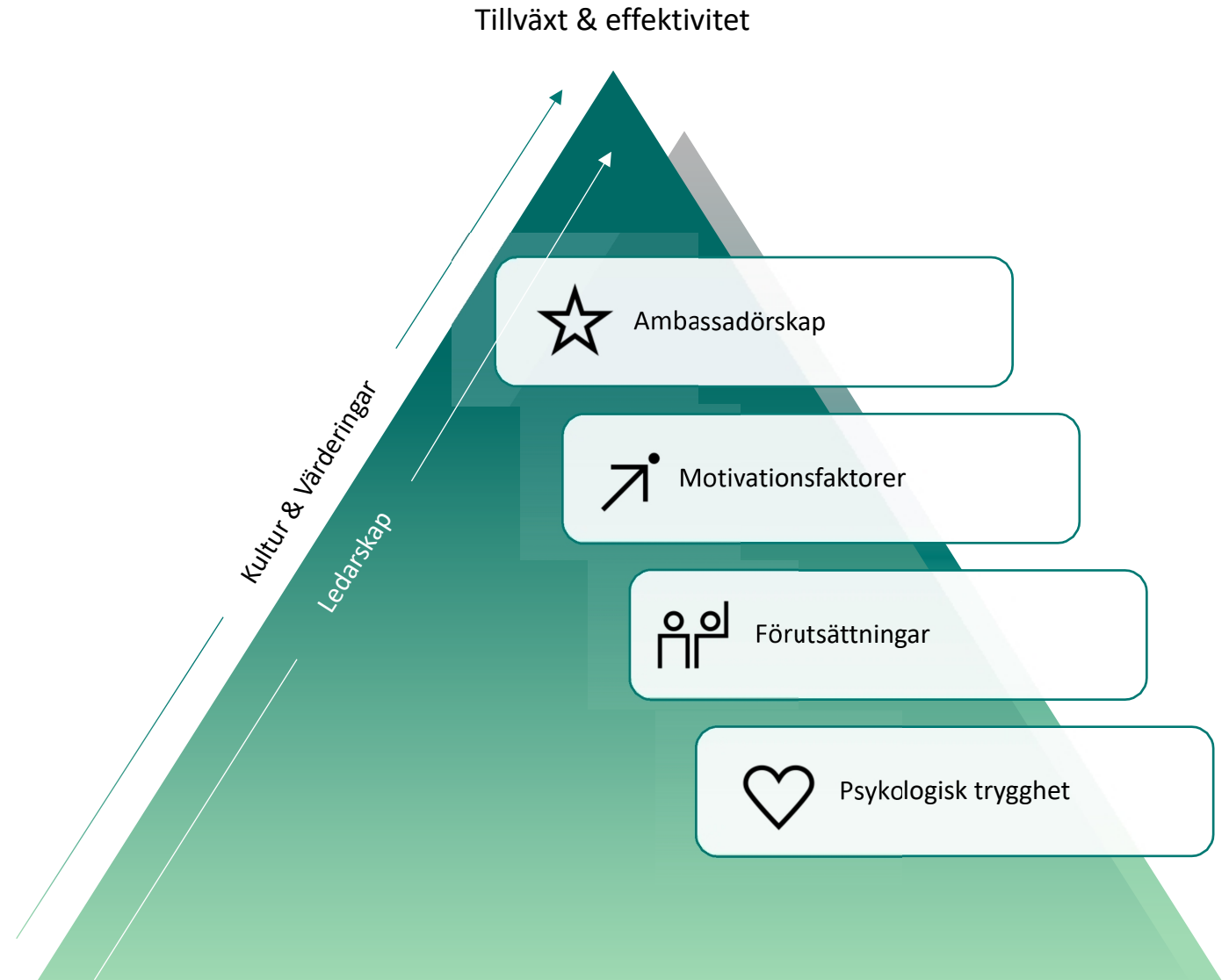


# Pyramiden

## Brilliant's metod

Medarbetarrelationer är kopplade till kundlojalitet och affärsresultat

- Alla team (med 3 svar eller fler) får en rapport med rekommenderade fokusområden med upp till 3 nyckelområden för teamet att följa upp
- Rekommendationerna är baserade på Brilliant's pyramid
  - För att skapa en bra arbetsmiljö där medarbetare känner psykologisk trygghet
  - För att skapa rätt förutsättningar för ett bra och effektivt samarbete
  - För att öka engagemang
  - Och, för att skapa ambassadörer





# Övergripande summering 2024 – UAF

## Positiva resultat

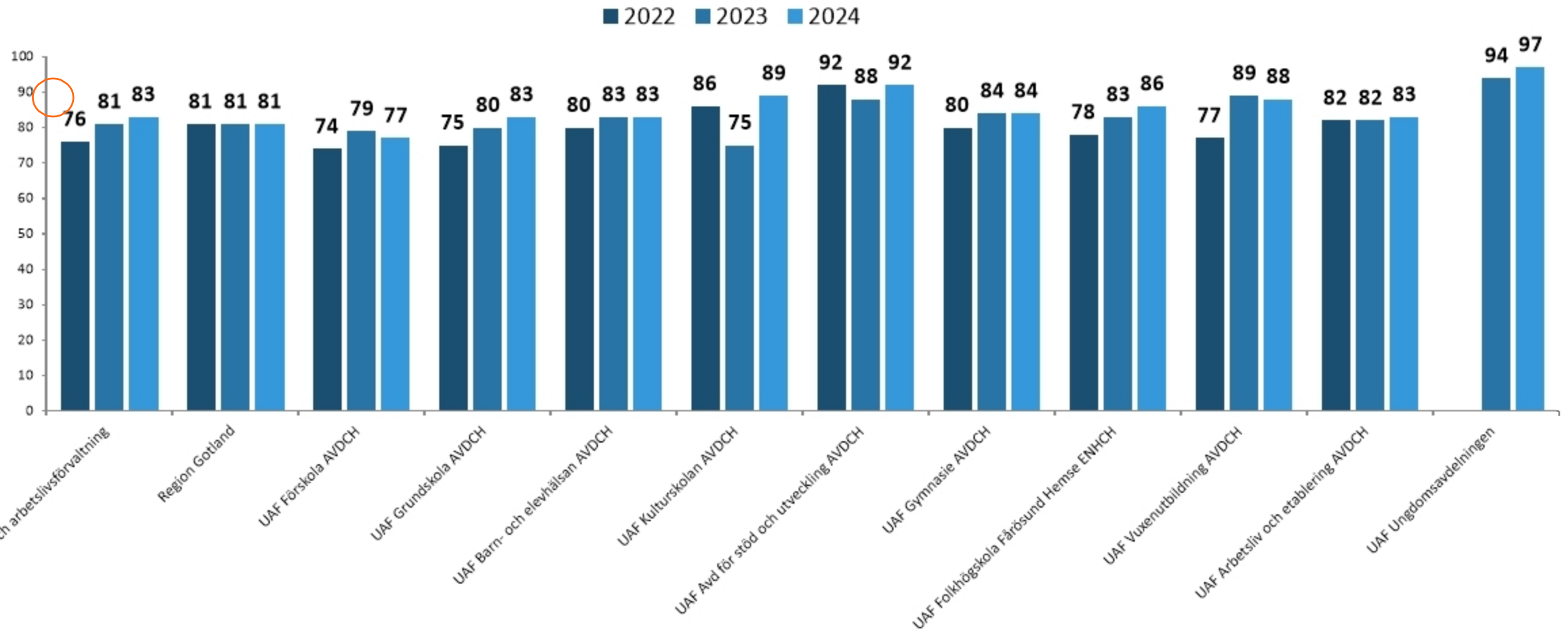
- **Svarsfrekvensen** har ökat från 81% till 83%.
- **Engagemanget** har backat en enhet men stoltheten och om man tycker att jobbet är kul har stärkts.
- **Ledarskapet** ligger kvar på samma nivå som 2023.
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö** ligger kvar. Fler medarbetare och chefer upplever en rimligare stressnivå men de stressrelaterade frågorna ligger fortsatt lågt.
- **HME** frågan om medarbetarna anser att arbetet känns meningsfullt och vet vad som förväntas av dem ligger högst.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Ledarskapet närvarande tillitsfullt och engagerat", högst värden.
- **Cheferna** har fått ett högre **förtroende för förvaltningsledningen**. De har en hög motivation och stolthet samt känner i högre grad till övergripande mål och ser hur arbetsgruppen bidrar.
- De medarbetare som **aktivt har arbetat med resultatet** från förra årets mätning har högre värden på alla index och är framförallt mer benägna att rekommendera sin arbetsplats som arbetsgivare (eNPS).

## Områden som behöver fokus

- **Engagemanget** har backat en enhet på totalen. Andelen fullt ut engagerade medarbetare ligger dock kvar på 36%. Andelen fullt ut engagerade chefer har backat.
- Inom **ledarskapsindex** så har regelbunden uppföljning och feedback försvagats och är chefernas främsta utvecklingsområden. (3 röda arbetsgrupper)
- Medan cheferna har fått ett ökat **förtroende för förvaltningsledningen** så har det sjunkit hos medarbetarna vilket ger en försämring på totalen.
- **Teameffektiviteten** har backat med en enhet på totalen, resultaten skiljer sig åt mellan avdelningarna. Det förekommer mer konflikter. (1 röd arbetsgrupp)
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö**. De stressrelaterade frågorna behöver fortsatt fokus. (4 röda arbetsgrupper)
- **HME** har försvagats med en enhet. Lägst värde bland HME frågorna handlar om huruvida arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
- Inom index **Friskfaktorer** har "Kompetensutveckling hela arbetslivet" lägst värde.
- **eNPS** har backat från -6 till -14.

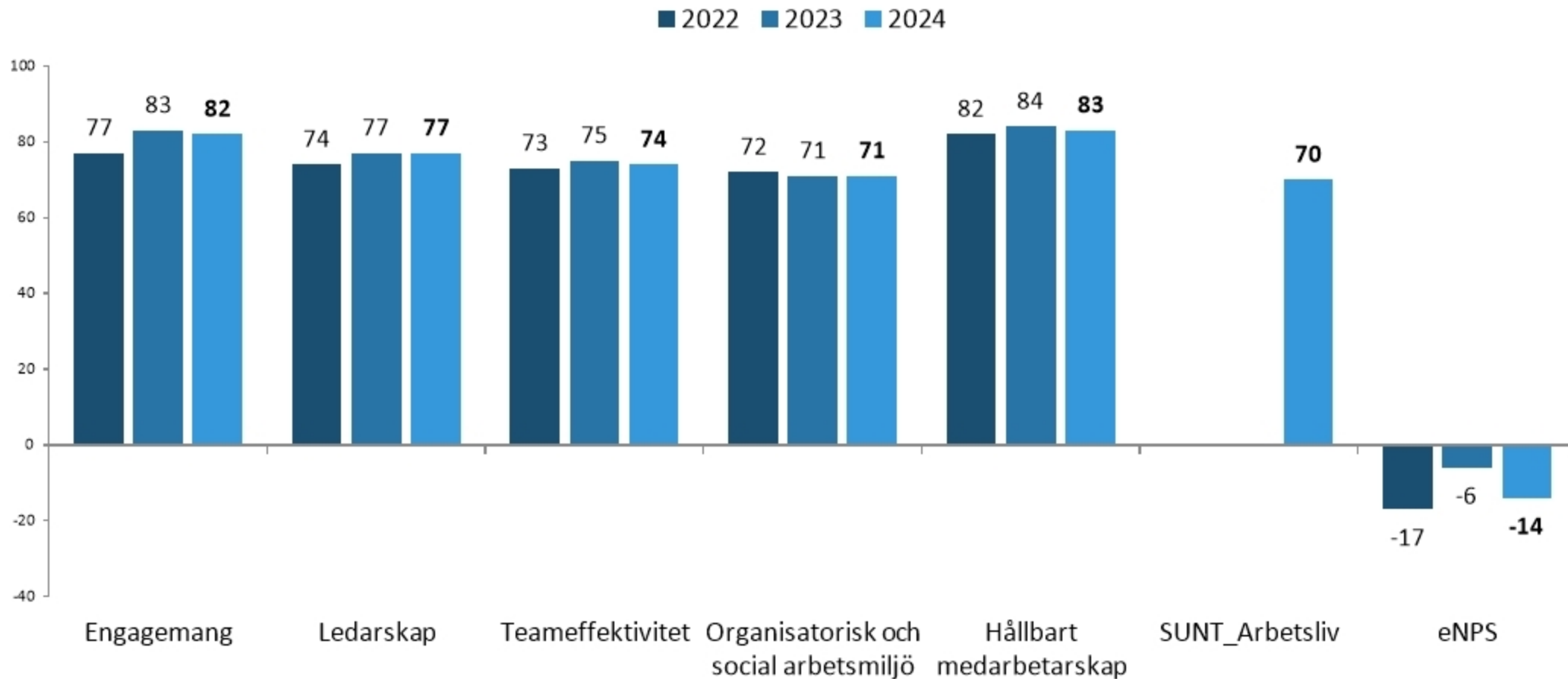
# Svarsfrekvensen har ökat till 83%

Ökat engagemang för att ge sin feedback, från 81% till 83%.



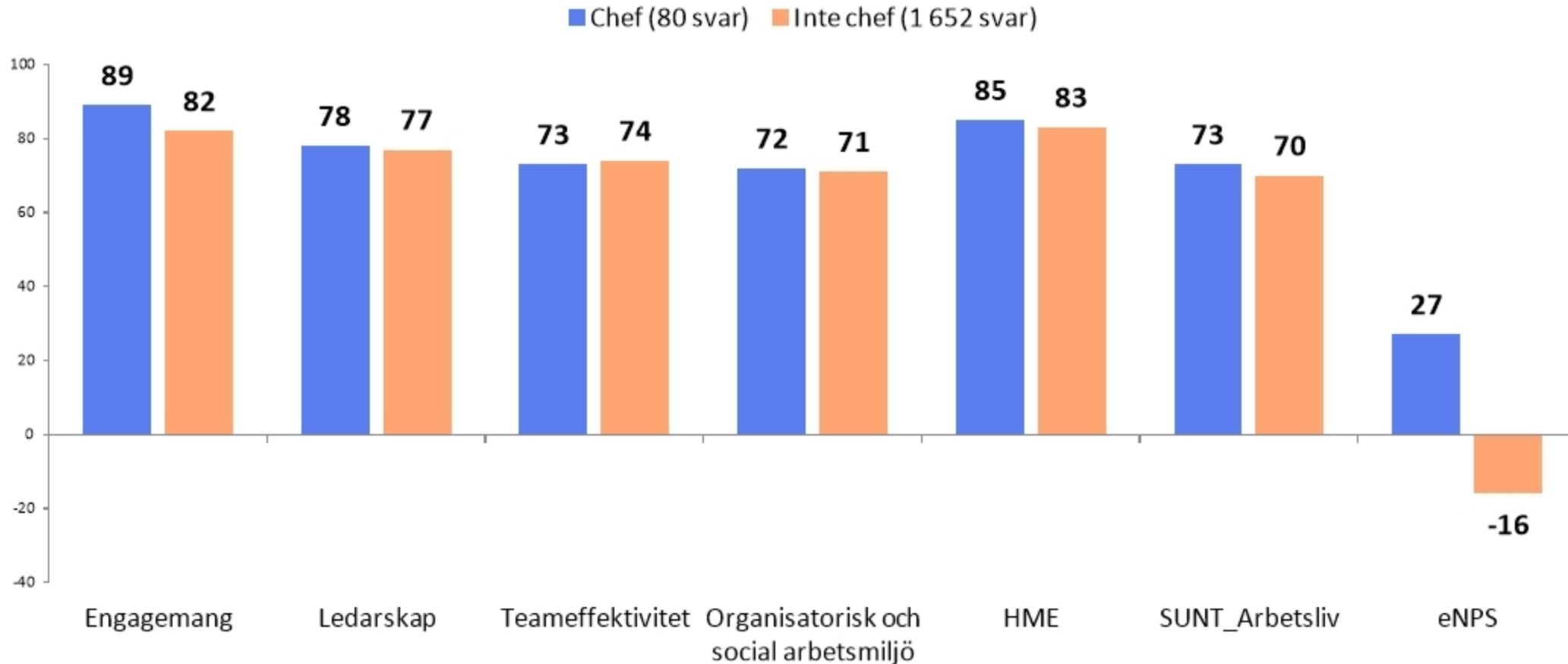
# Summering av samtliga index

Försvagat resultat för engagemang, teameffektivitet, HME och eNPS. Oförändrat resultat för ledarskap samt organisatorisk och social arbetsmiljö.



# Summering av alla index - Chef / ej chef

Cheferna är generellt mer nöjda än övriga medarbetare. Störst är skillnaden inom engagemang och eNPS.

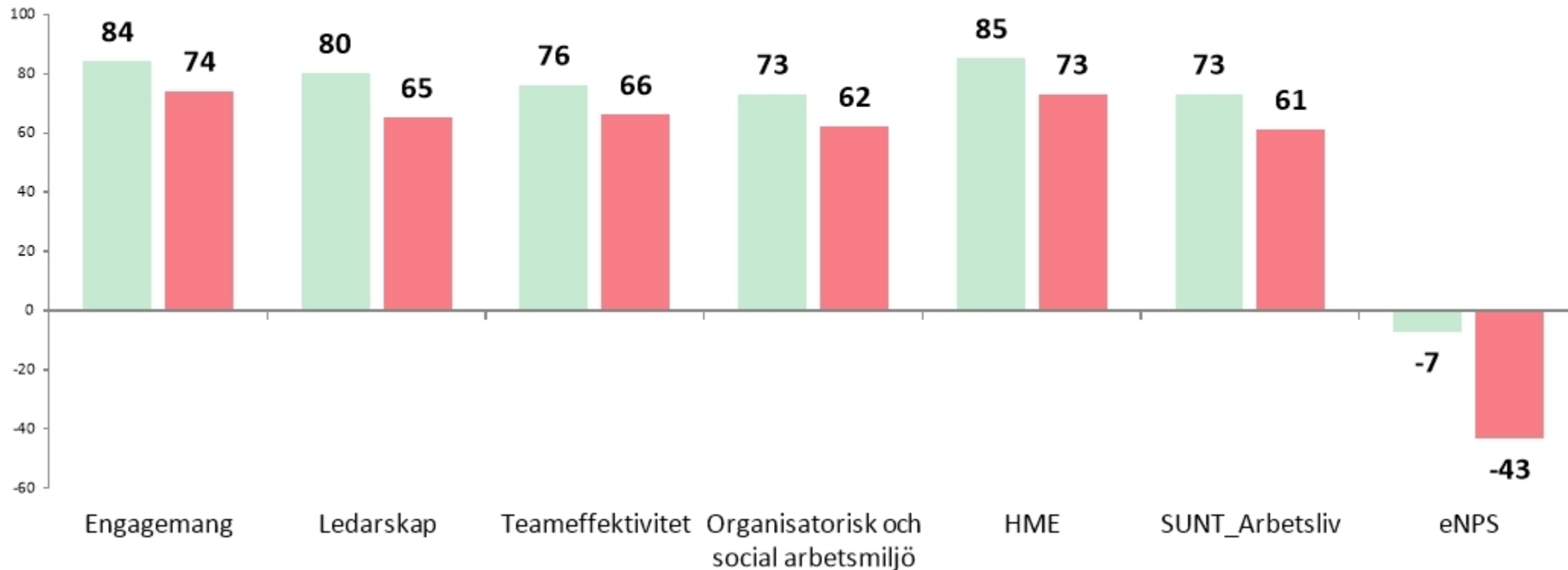


# Effekt av att arbeta med resultatet

De som aktivt har arbetat med resultatet från förra årets mätning har högre värden på alla index och är framförallt mer benägna att rekommendera sin arbetsplats som arbetsgivare (eNPS).

Har din arbetsgrupp aktivt arbetat med resultaten från den senaste medarbetarundersökningen?

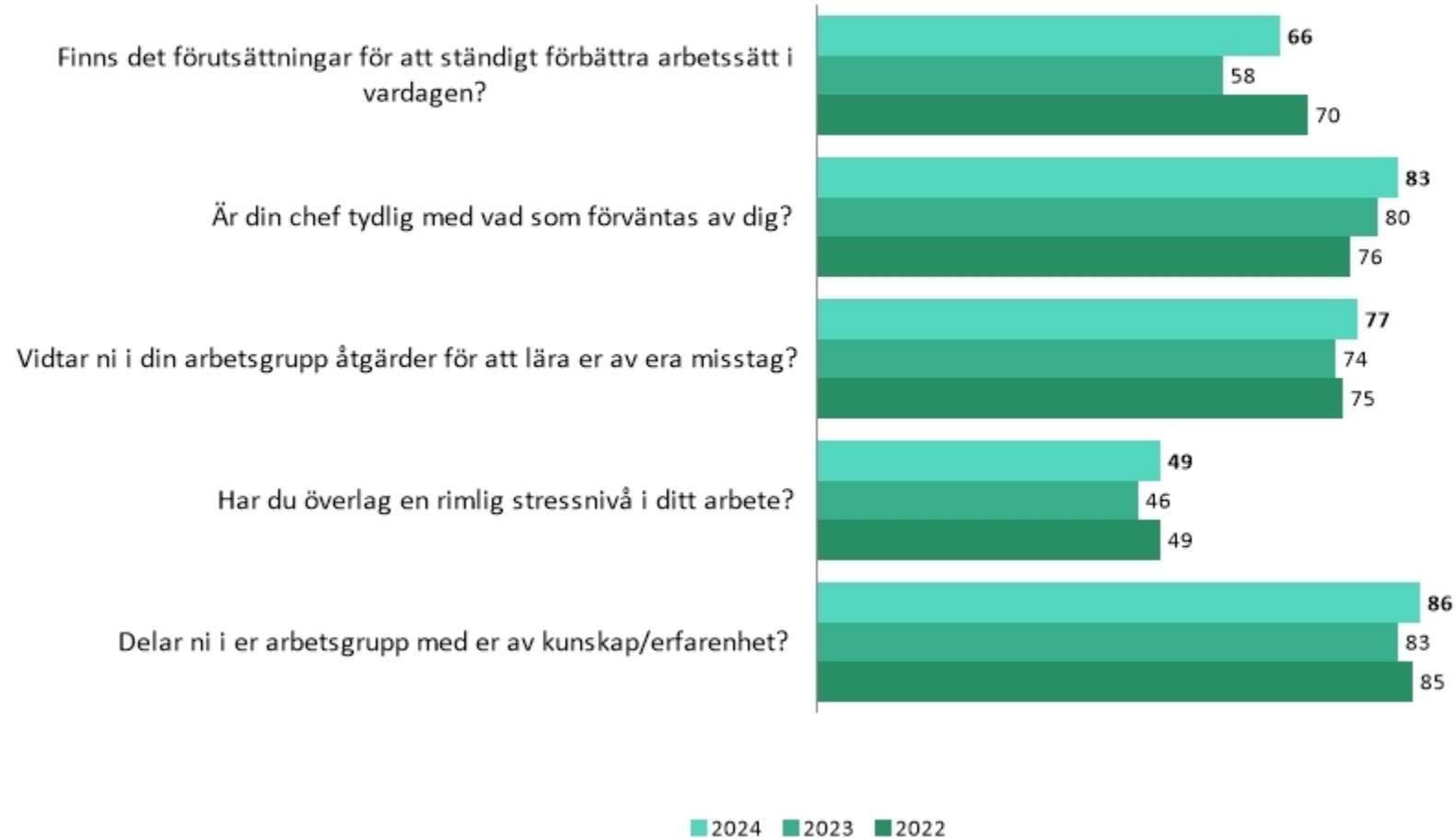
JA (81%)  
NEJ (19%)





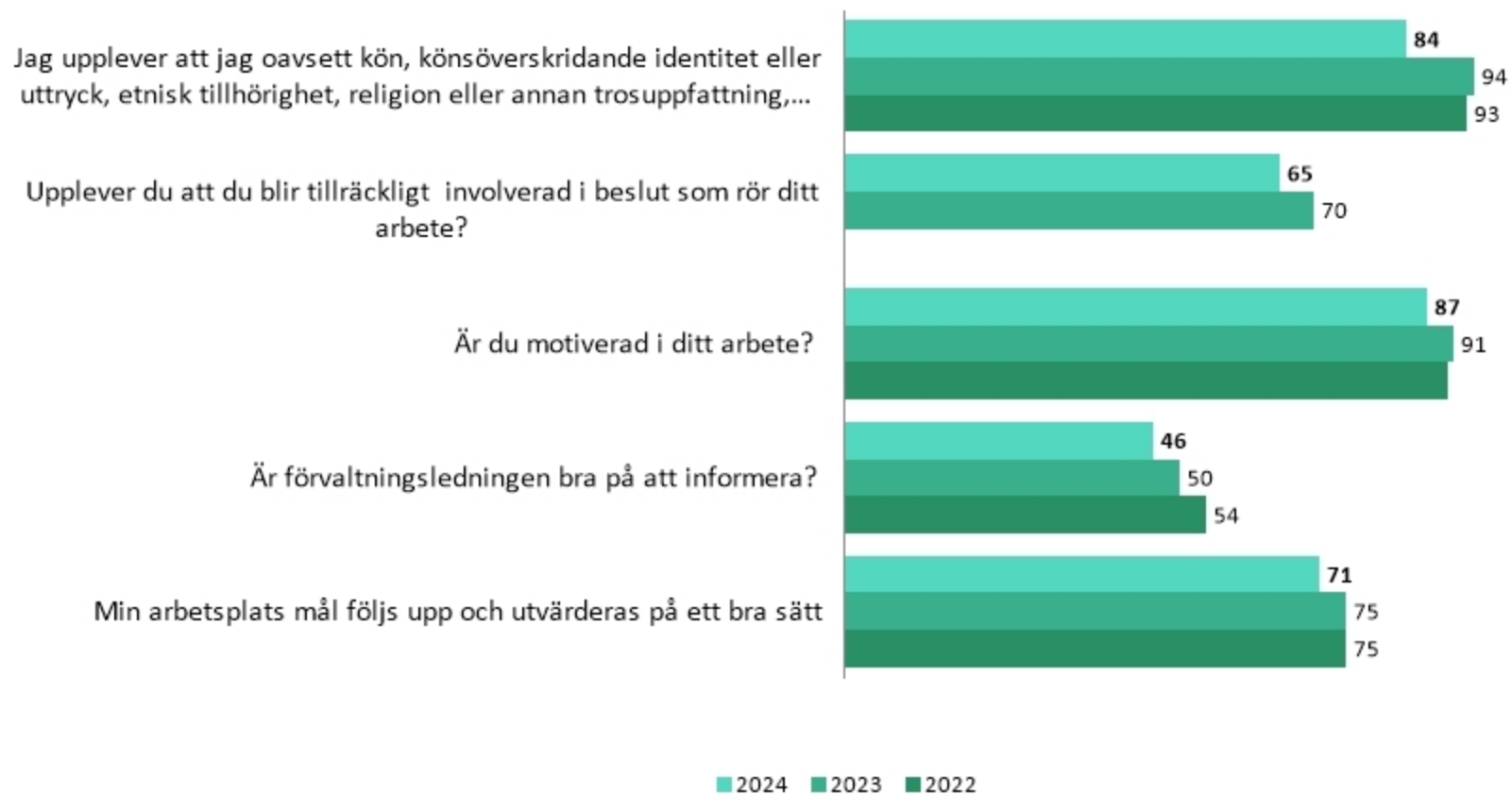
# Frågor med högre andel positiva svar jämfört med 2023

Största förbättringar



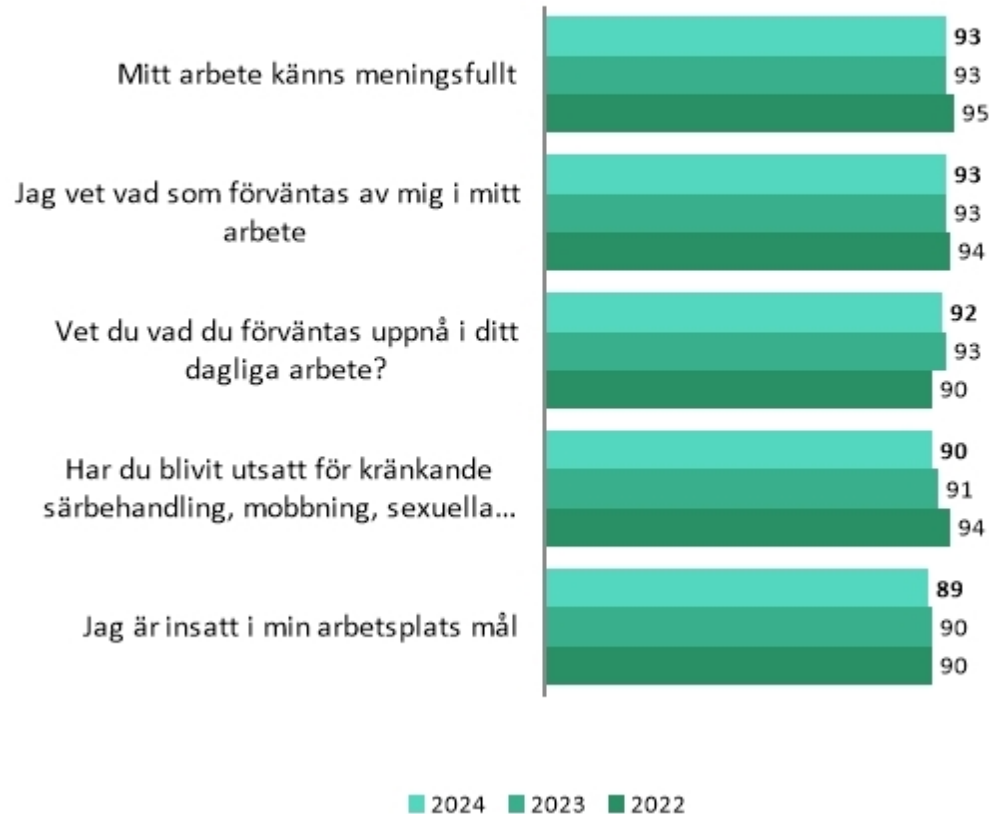
# Frågor med lägre andel positiva svar jämfört med 2023

Största försämringar

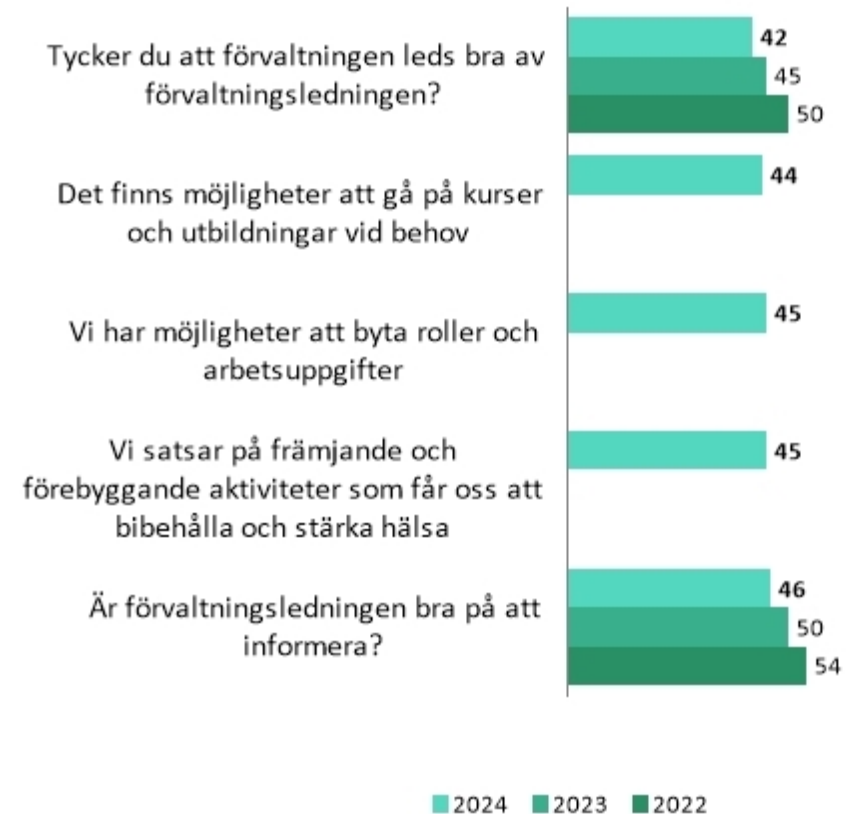


# Frågor med högsta och lägsta resultat

Högsta resultat



Lägsta resultat





Engagemang

# Engagemang

5 kategorier

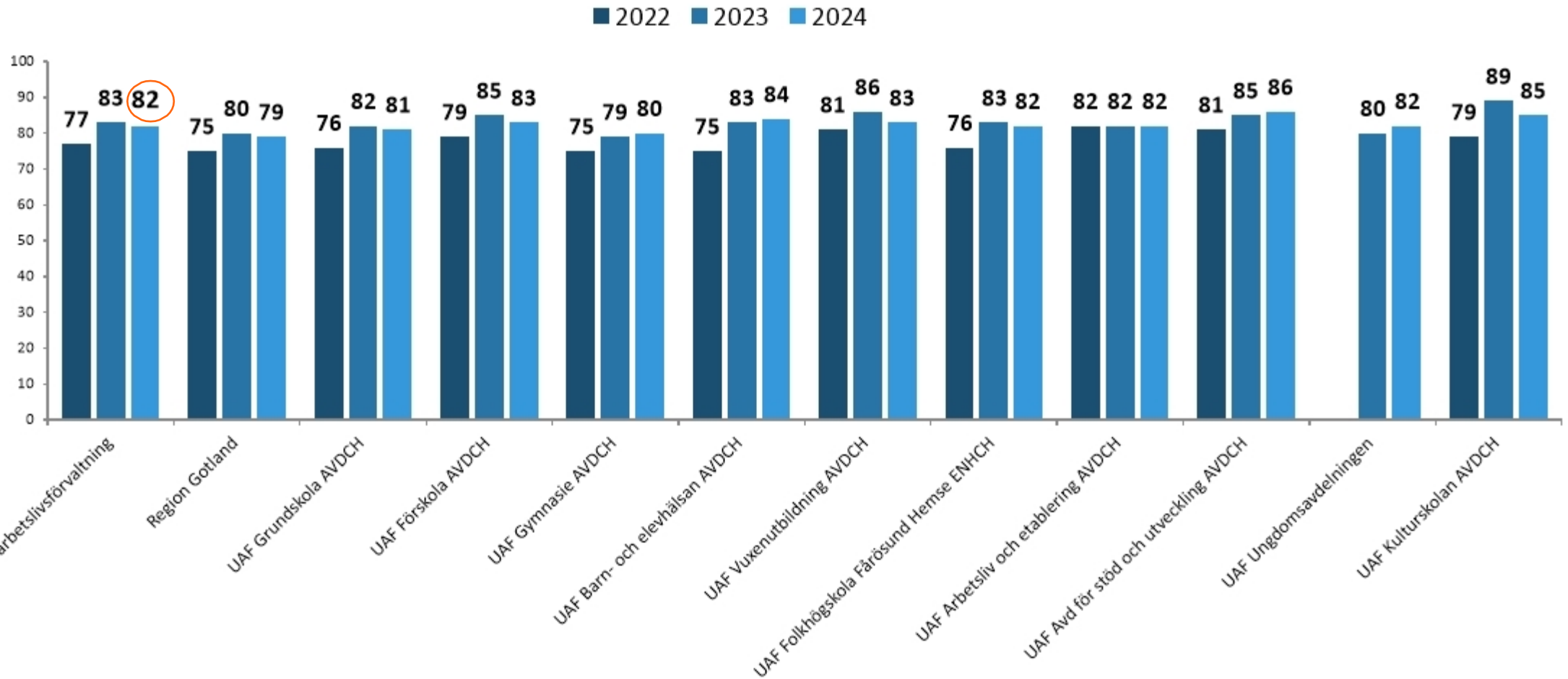
- Mäter medarbetarengagemang utifrån de två dimensionerna Energi och Tydlighet
- Energi
  - Frågor kring stolthet, motivation, glädje och vilja att göra det lilla extra
- Tydlighet
  - Frågor kring mål för företaget, teamet och medarbetaren





# Engagemangsindex

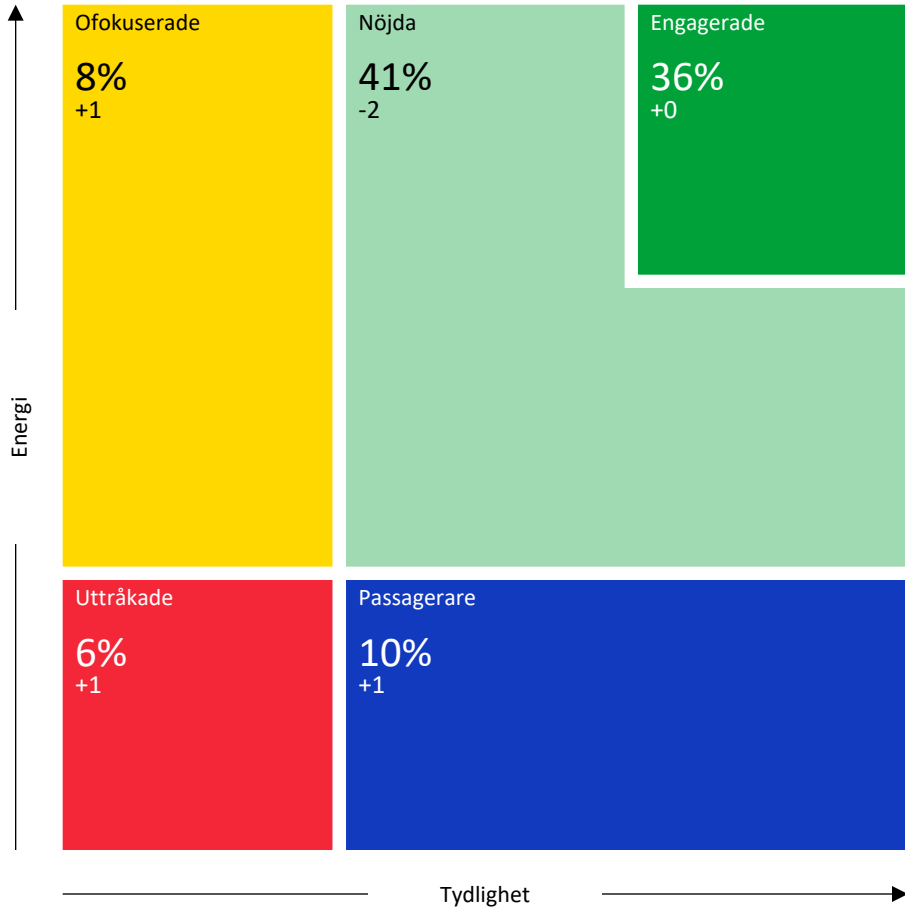
Engagemanget har backat en enhet på totalen. Utvecklingen varierar bland avdelningarna.



# Engagemang

Andelen fullt ut engagerade medarbetare ligger kvar på 36%.

UAF Utbildnings- och arbetslivsförvaltning 1732 medarbetare

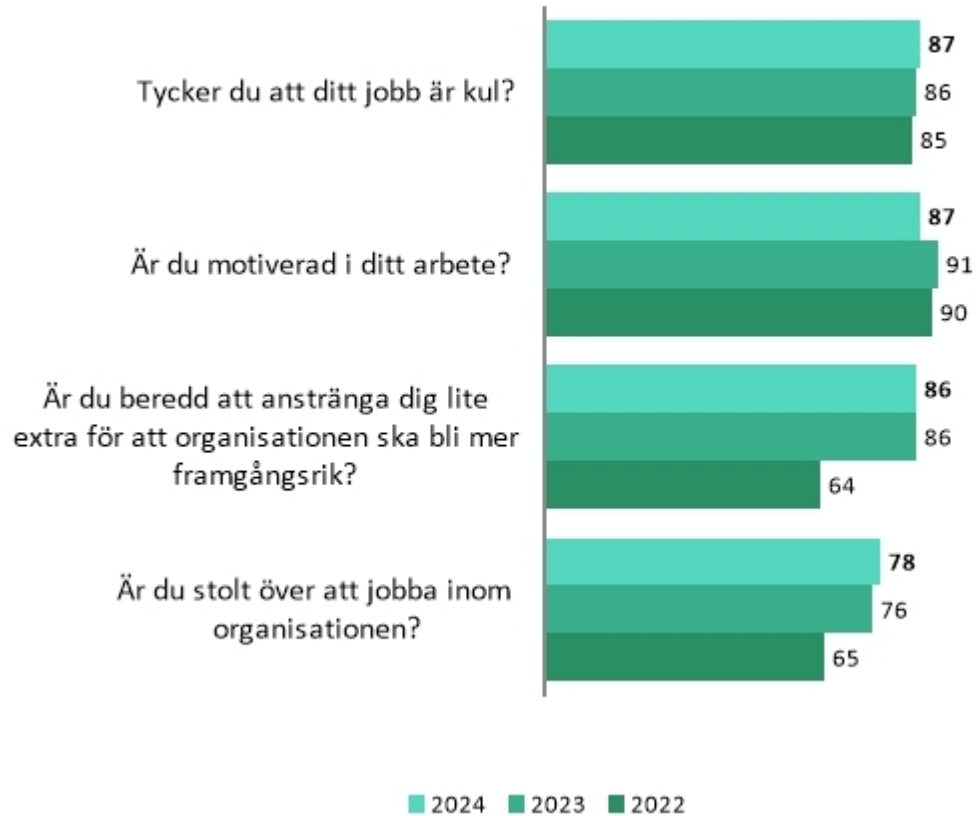


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
<b>2024</b>	<b>36%</b>	<b>41%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>
2023	36%	43%	9%	7%	5%
2022	21%	47%	13%	10%	9%

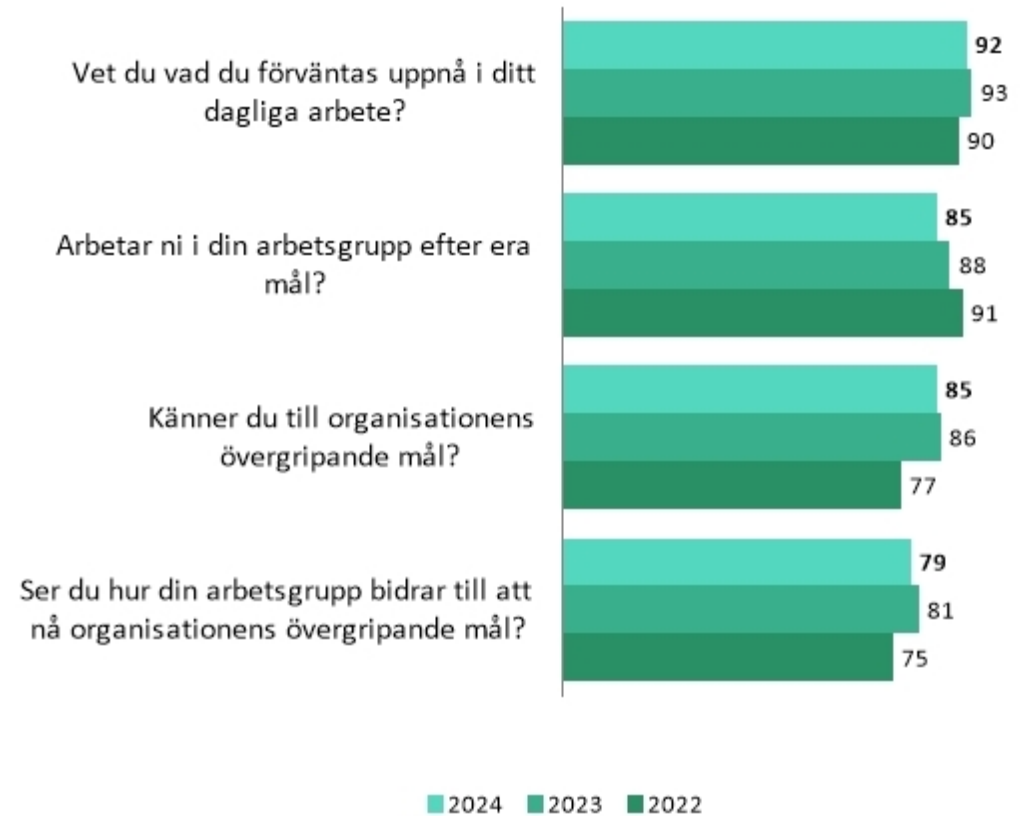
# Energi- och tydlighetsfrågor

Stoltheten och om man tycker att jobbet är kul har stärkts och motivationen har minskat något. Tydligheten har försvagats både gällande målen nära medarbetaren och de övergripande.

Energi



Tydlighet



# Korrelationer till energi

Följande frågor har högst korrelation till energi

- Jag ser fram emot att gå till arbetet
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Har du möjlighet att utvecklas i ditt arbete?
- Vet du vad du förväntas uppnå i ditt dagliga arbete?
- Har du de förutsättningar du behöver för att göra ett bra jobb?



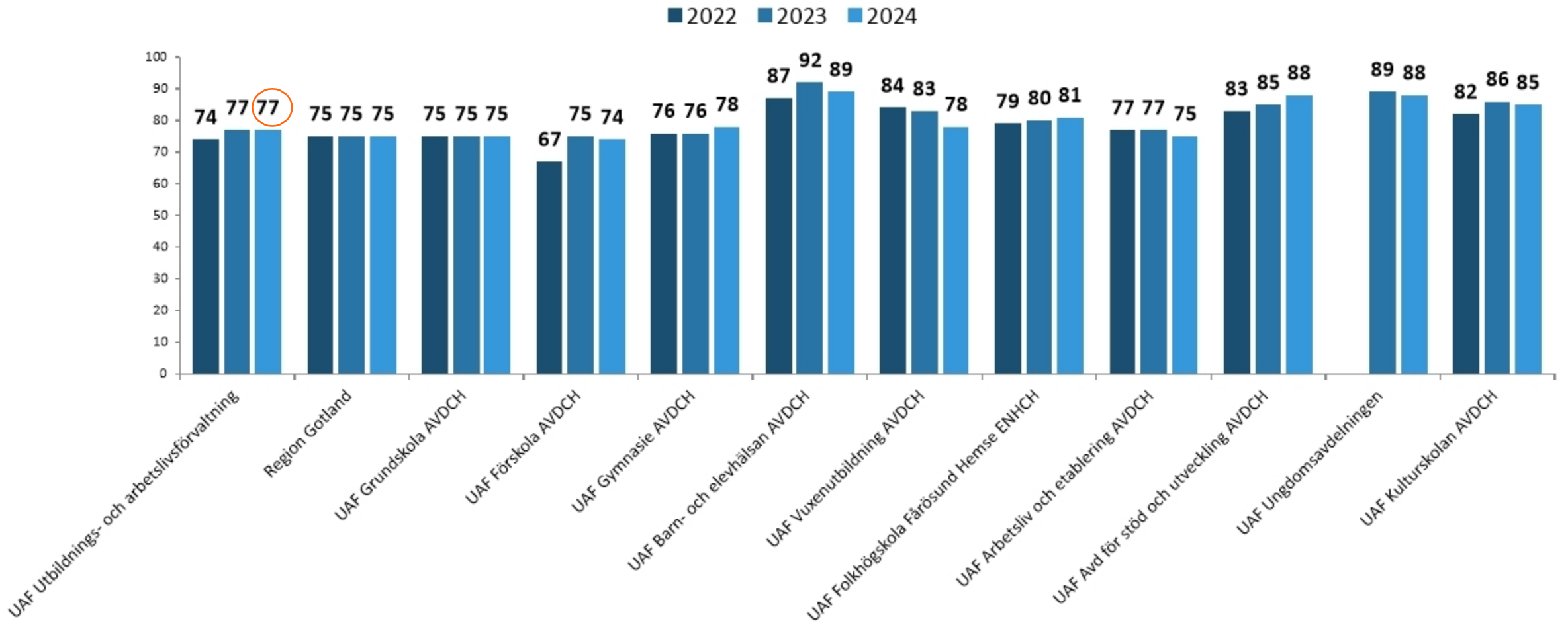


Ledarskap



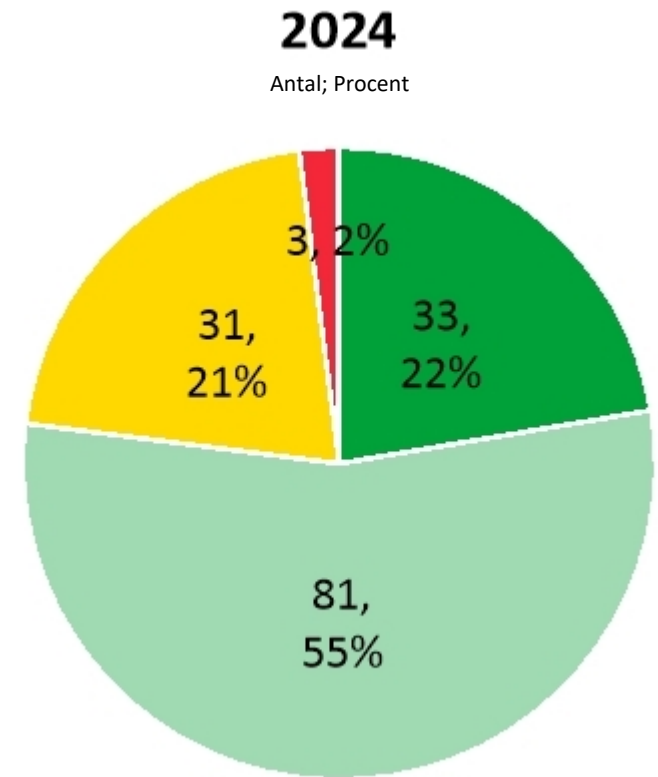
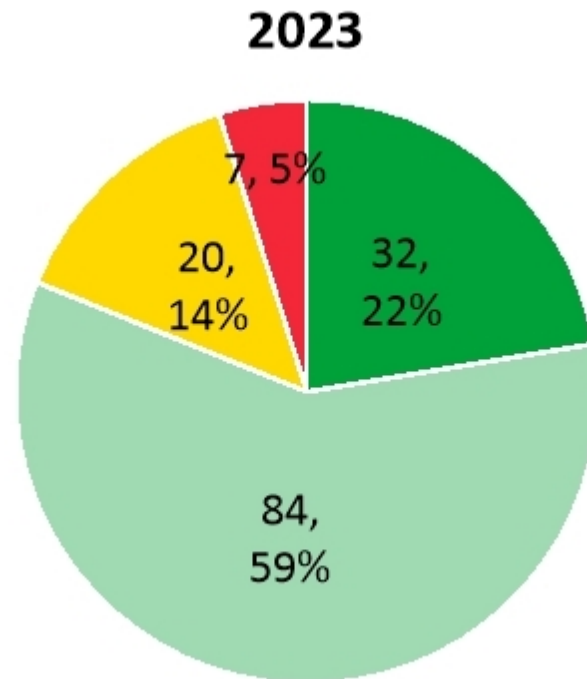
# Ledarskapsindex

Ledarskapet ligger kvar på samma nivå som 2023. Det varierar mellan avdelningarna.



# Ledarskapsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 3 arbetsgrupper signalerar att de behöver ett stärkt ledarskap. 31 arbetsgrupper önskar att deras ledare utvecklar sina svagare områden.



26 grupper har för få svar för att få resultat

- **Du är en utmärkt ledare!**  
(87-100) Utmärkt
- **Du är en bra ledare!**  
(69-86) Bra
- **Reflektera!**  
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
- **Lyssna!**  
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden

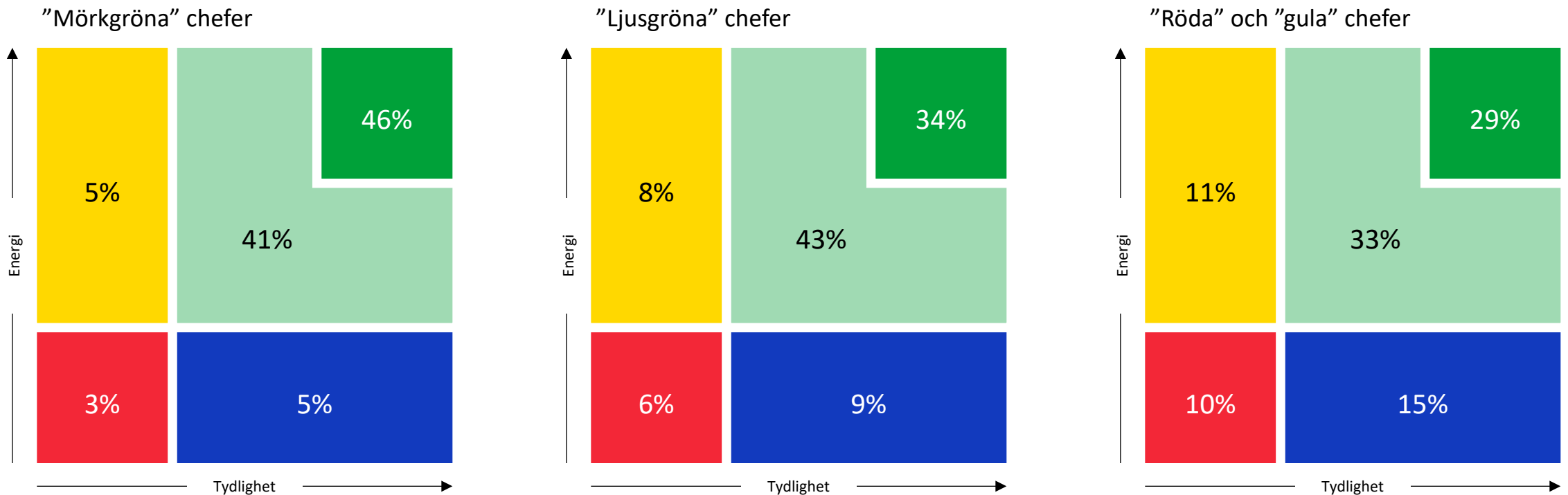
# Ledarskapsfrågor

Cheferna är bättre på att skapa tydliga förväntningar. Regelbunden uppföljning och feedback har försvagats och är chefernas främsta utvecklingsområden.

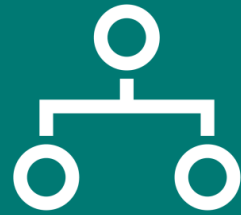


# Sambandet mellan ledarskap och engagemang

Starkt ledarskap ger ökat engagemang hos era medarbetare.



Matriserna visar engagemanget i arbetsgrupper med chefer som har höga respektive låga värden på ledarskapsindex



Förvaltningsledning



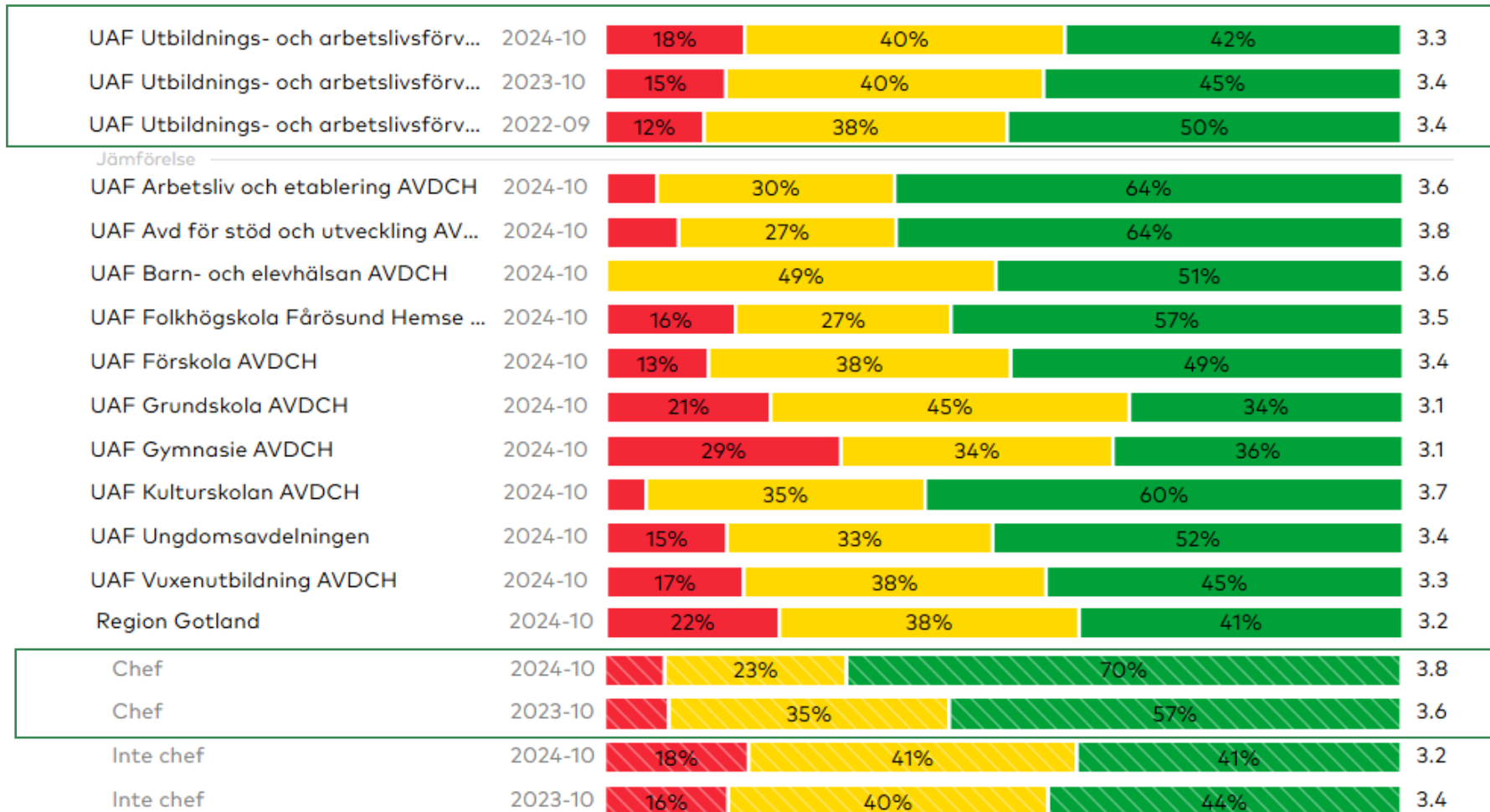
# Uppfattning om förvaltningsledning

Brilliant

Cheferna har fått ett högre förtroende för förvaltningsledningen medan medarbetarna har fått ett lägre förtroende. På totalen har det backat och det finns utrymme att stärkas.

## Tycker du att förvaltningen leds bra av förvaltningsledningen?

● 1+2 (Nej - måste åtgärdas) ● 3 ● 4+5 (Ja - definitivt)



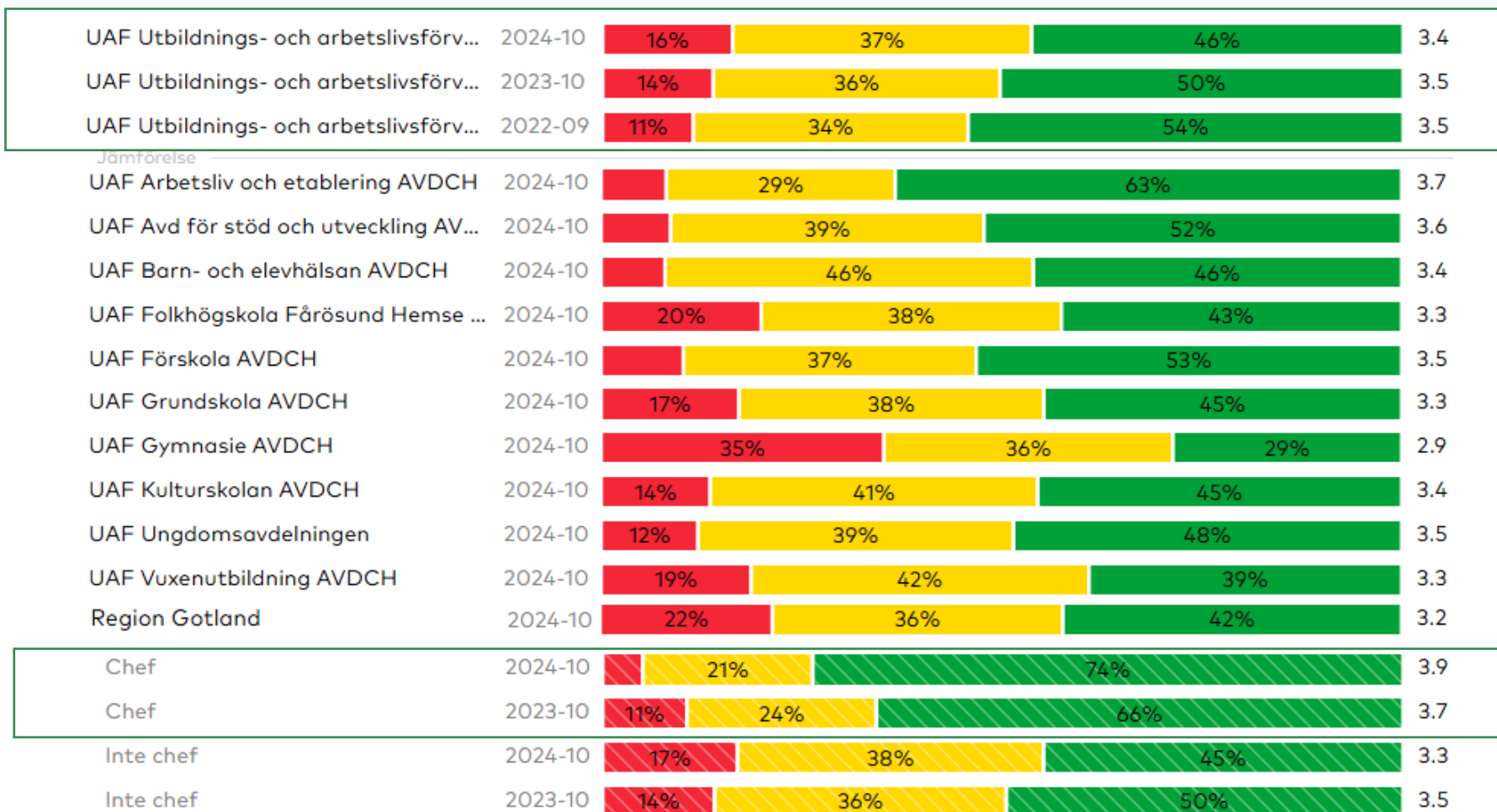
# Information från förvaltningsledningen

Brilliant

Chefernas syn har blivit än mer positiv, och de är betydligt mer nöjda jämfört med medarbetarna som tvärt emot upplever att kommunikationen har försämrats, vilket påverkar deras förtroende för ledningen.

## Är förvaltningsledningen bra på att informera?

● 1+2 (Nej - måste åtgärdas) ● 3 ● 4+5 (Ja - definitivt)

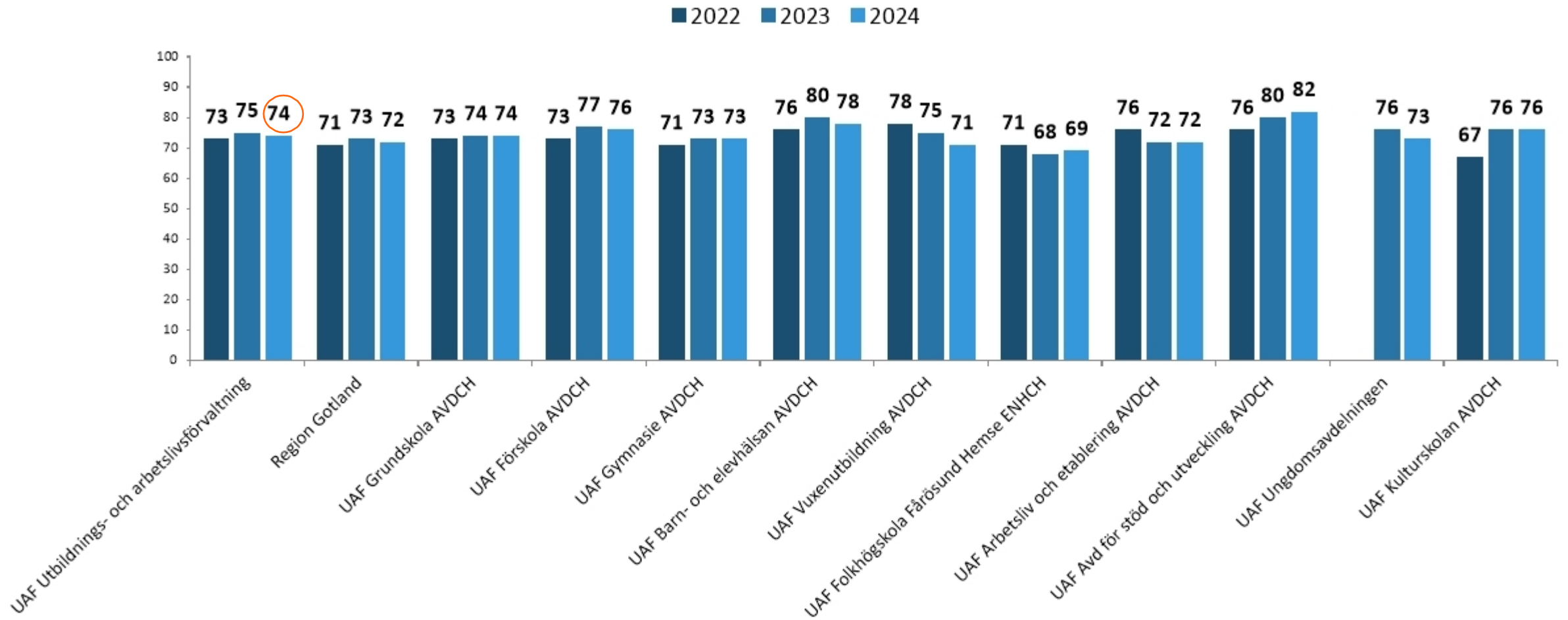




# Teameffektivitet

# Teameffektivitetsindex

Teameffektiviteten har försämrats med en enhet på totalen, resultaten skiljer sig åt mellan avdelningarna.



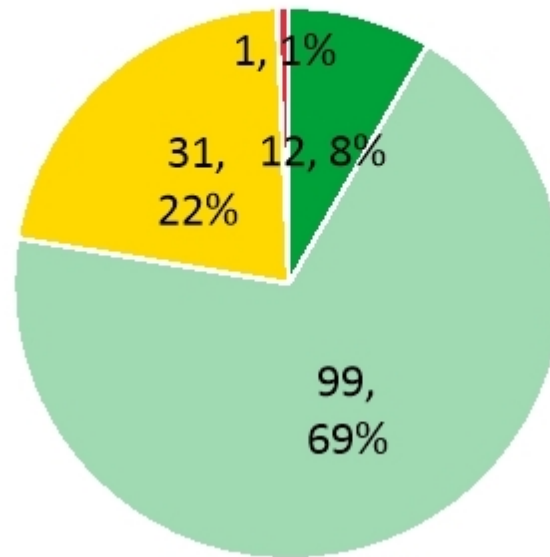
# Teameffektivitetsindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 1 arbetsgrupp behöver stöd i att skapa förutsättningar för ökad effektivitet. 34 grupper behöver utveckla svaga områden.

- **Samarbetet fungerar utmärkt!**  
(87-100) Utmärkt
- **Samarbetet fungerar bra!**  
(69-86) Bra
- **Något mer behövs**  
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
- **Omtag behövs**  
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden

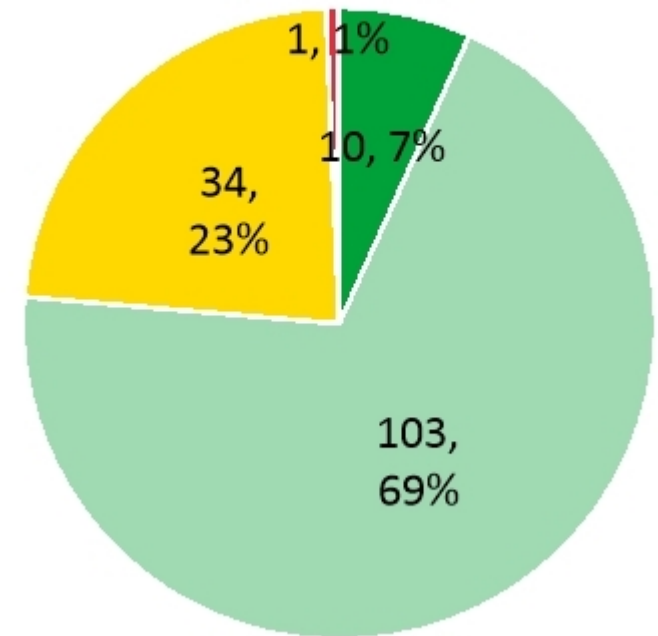
**2023**

Antal; Procent



**2024**

Antal; Procent



26 grupper har för få svar för att få resultat

# Teameffektivitetsfrågor

Planeringen fungerar bättre och det är lättare att få saker genomförda. Övriga frågor har backat. Det är fortsatt en hög andel konflikter i arbetsgrupperna.



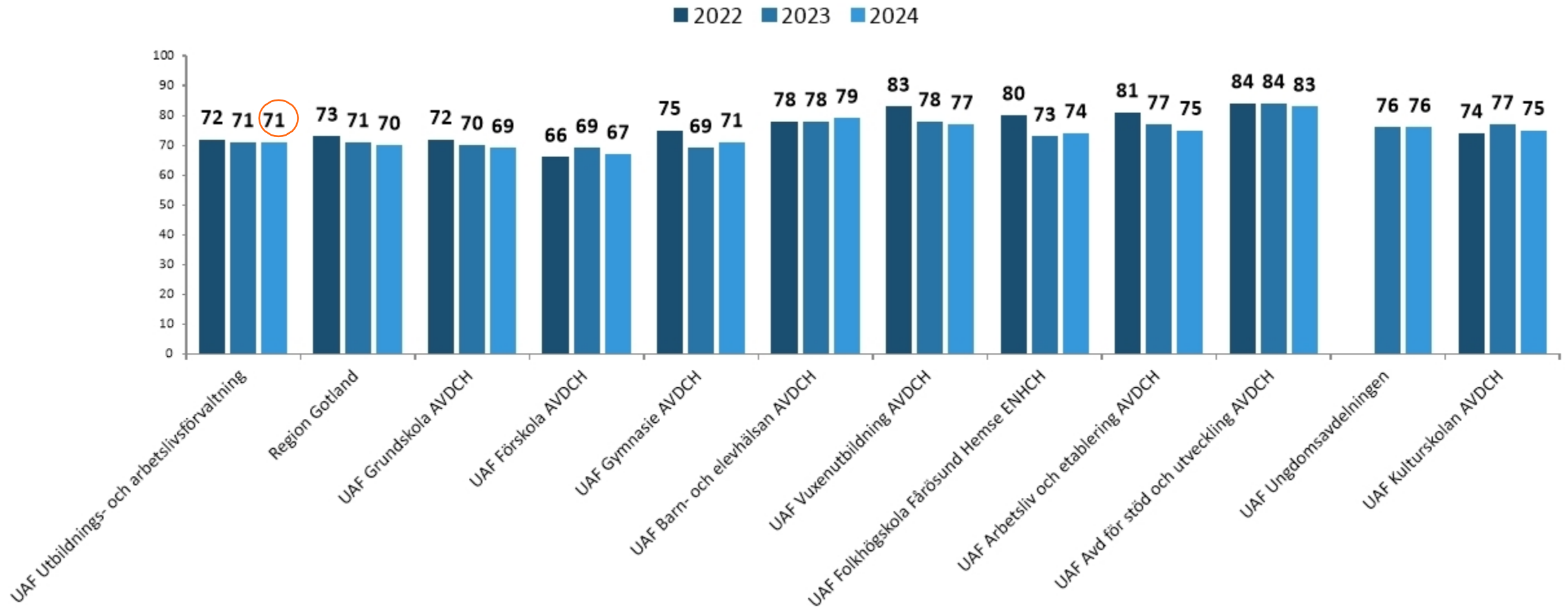
■ 2024 ■ 2023 ■ 2022



# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Ligger kvar på samma som år 2023. Varierar mellan avdelningarna.





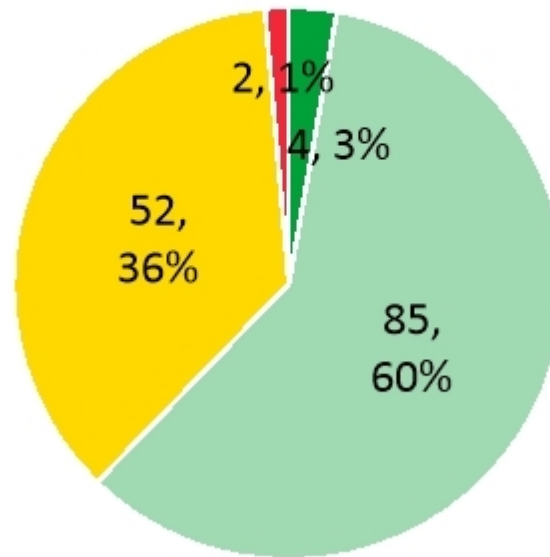
# Organisatorisk och social arbetsmiljöindex

Fördelning av grupper inom färgintervallen. 4 arbetsgrupper behöver stöd i att stärka sin arbetsmiljö. 53 grupper behöver utveckla vissa områden.

- **Sund arbetsmiljö**  
(87-100) Utmärkt
- **Sund arbetsmiljö**  
(69-86) Bra
- **Åtgärder behövs**  
(49-68) Behöver utveckla svaga områden
- **Dra i nödbromsen!**  
(0-48) Behöver stöd i att utveckla svaga områden

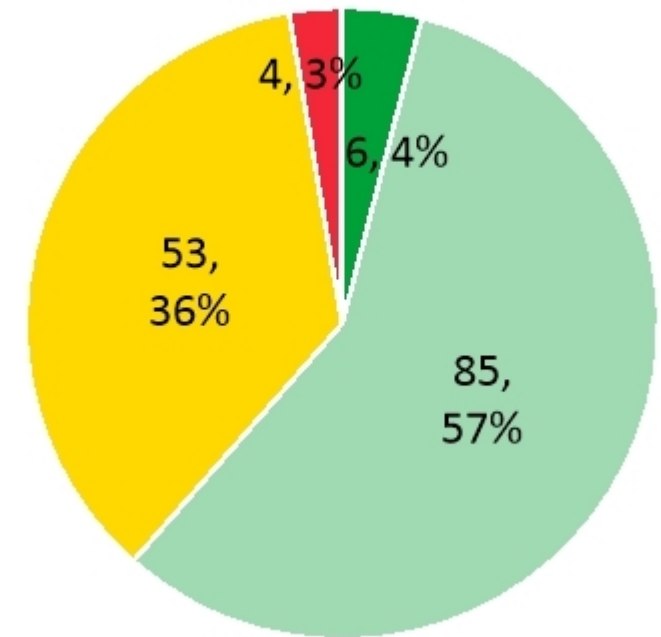
**2023**

Antal; Procent



**2024**

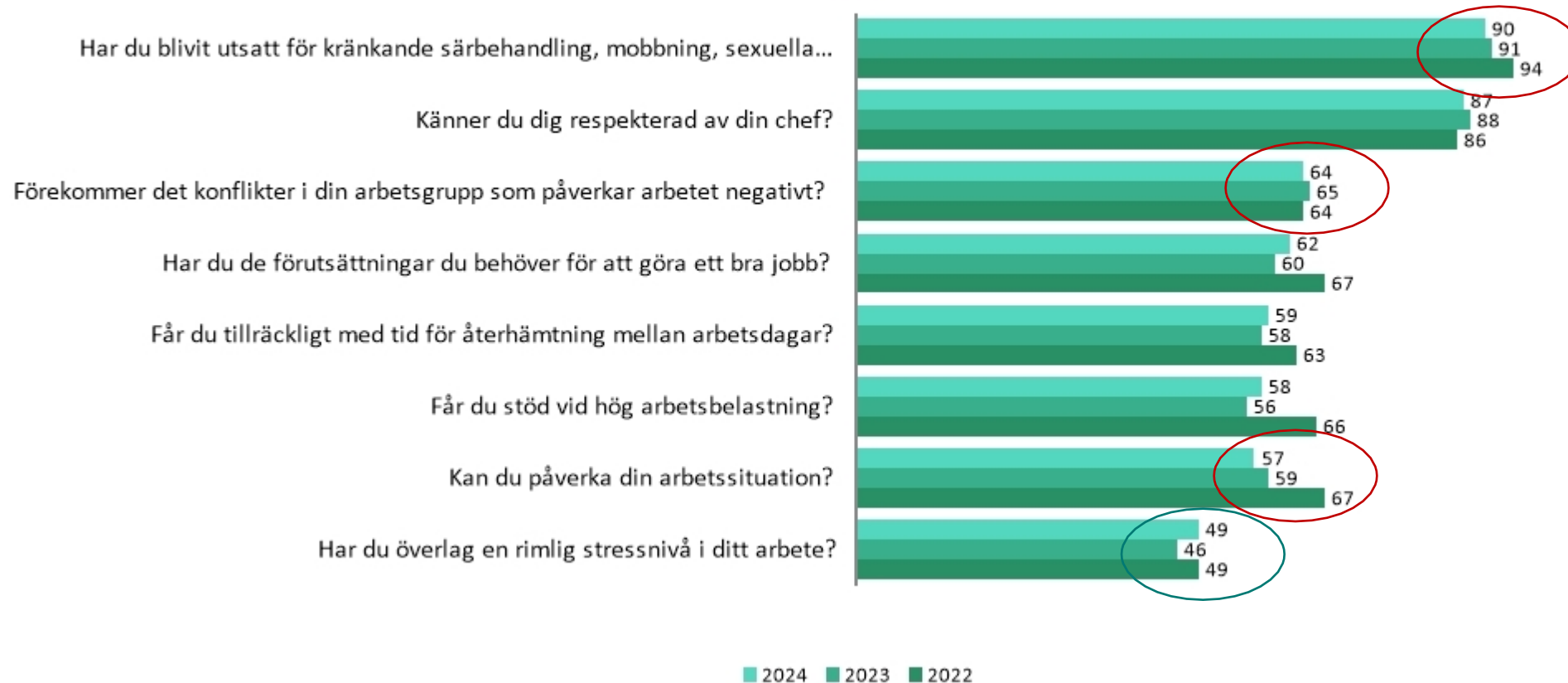
Antal; Procent



26 grupper har för få svar för att få resultat

# Organisatorisk och social arbetsmiljö

90% av medarbetarna har varit fria från kränkande särbehandling, mobbning, sexuella... konflikterna är en utmaning, och färre säger sig kunna påverka arbetssituationen. De stressrelaterade frågorna har utrymme att stärkas, men fler upplever en hanterbar stressnivå.



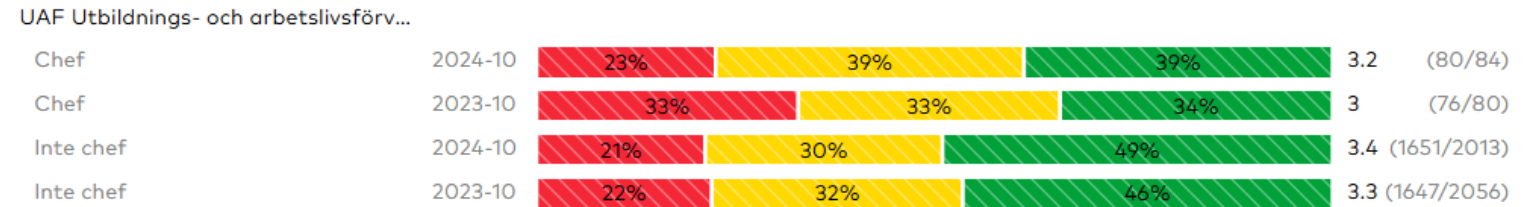
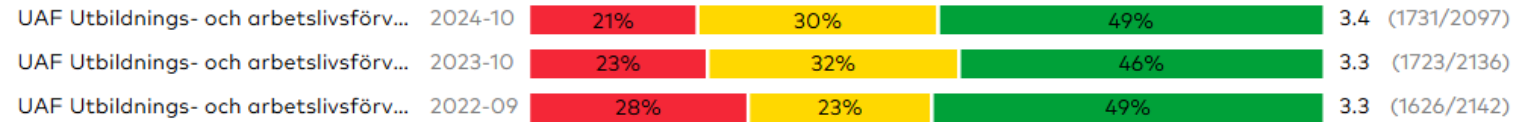
# Stress

## UAF

- Drygt var 5:e medarbetare och chef har inte en rimlig stressnivå i sitt arbete
- Såväl chefer som medarbetare upplever en bättre stressnivå i år jämfört med 2023
- Faktorer som reducerar stress är:
  - återhämtning mellan arbetspass
  - goda arbetsförutsättningar
  - stöd vid hög arbetsbelastning
  - påverkan över arbete
  - välfungerade arbetsfördelning

### Har du överlag en rimlig stressnivå i ditt arbete?

● 1+2 (Nej - måste åtgärdas) ● 3 ● 4+5 (Ja - definitivt)



# Kränkande särbehandling

UAF, avdelningar och historik

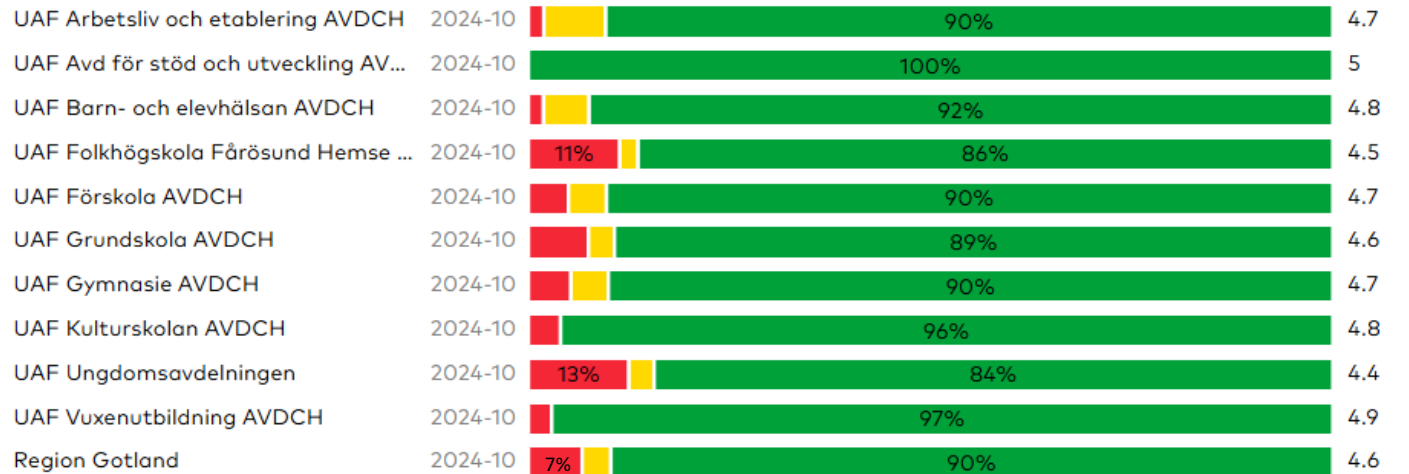
→ 6% av medarbetarna uppger att de har blivit utsatta (106 medarbetare)

→ Antal svar år 2024 = 1720

→ Grönt = positiva svaren som visas, dvs EJ utsatthet för kränkande behandling

## Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering på jobbet under de senaste 12 månaderna?

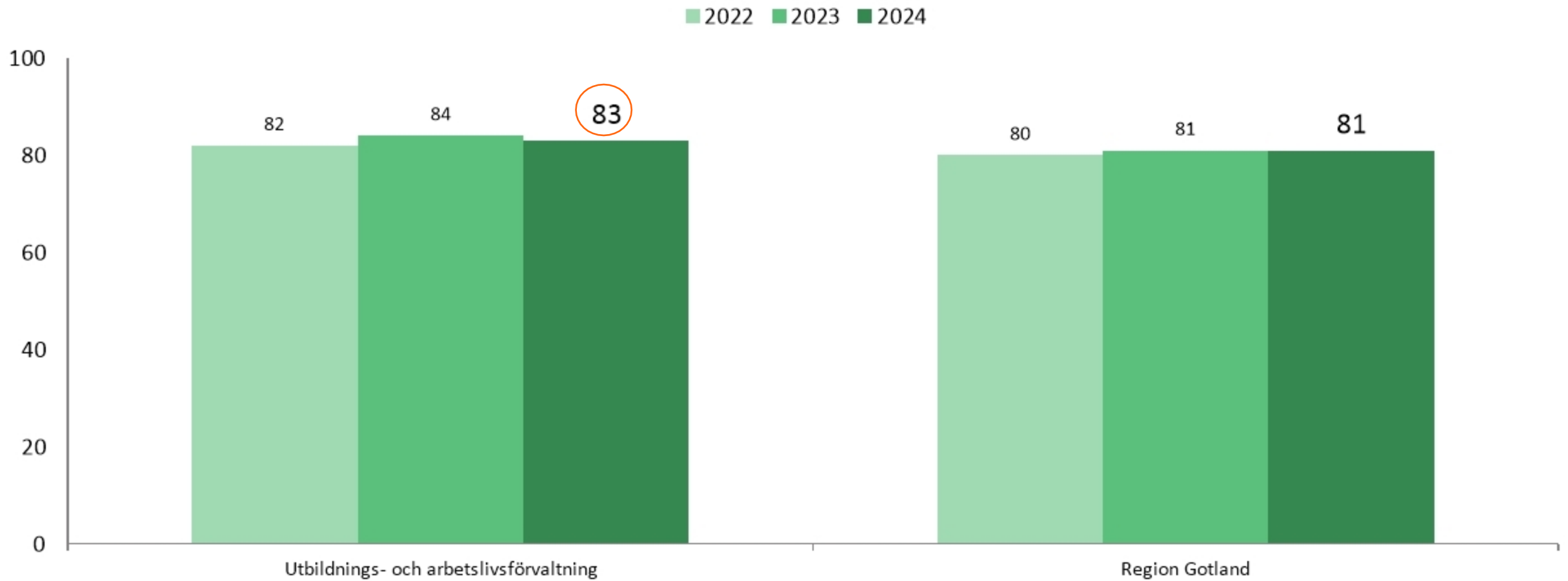
● 1+2 (Jag har blivit utsatt) ● 3 ● 4+5 (Jag har INTE blivit utsatt)



HME

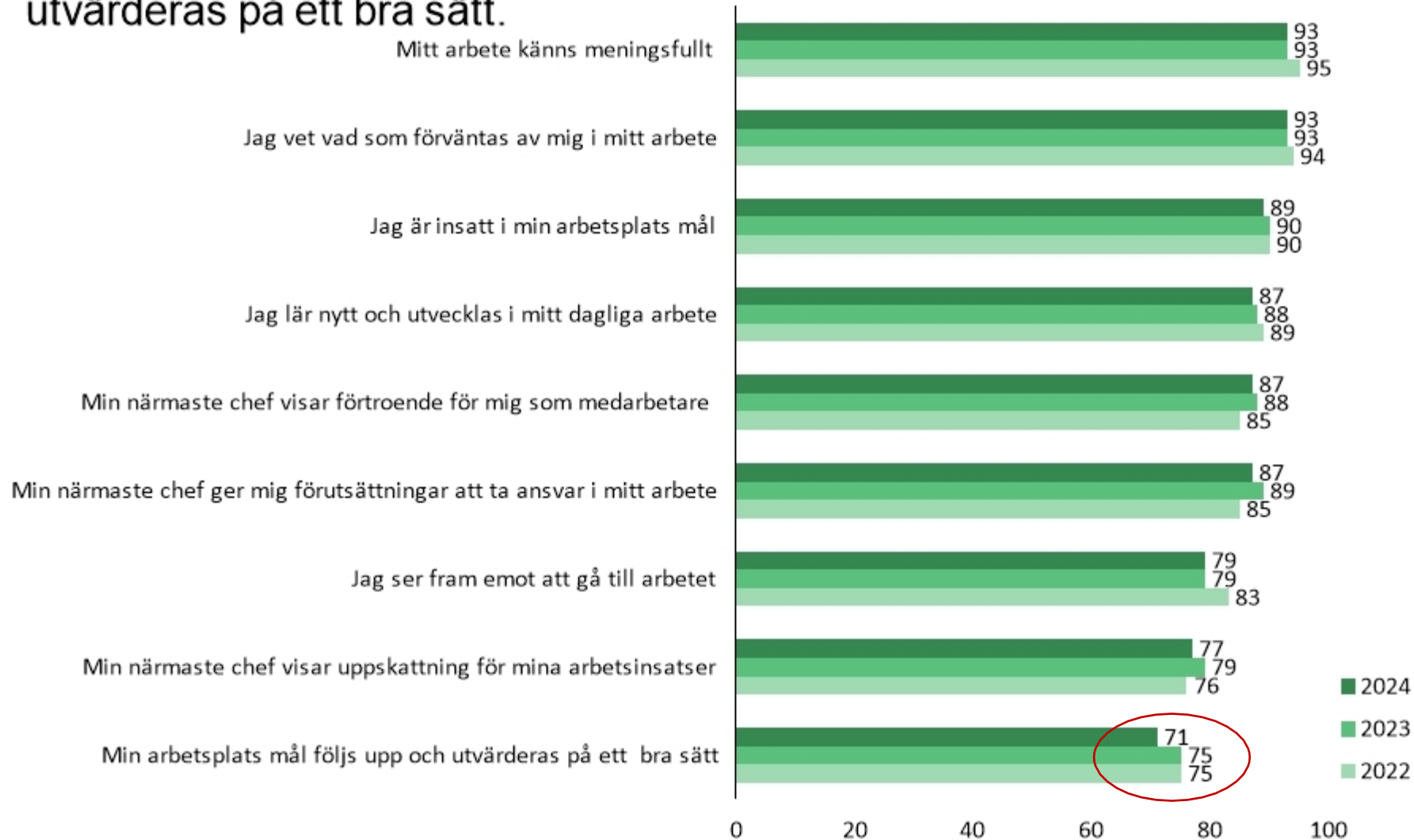
# Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME har försvagats med en enhet på förvaltningstotalen.



# Hållbart medarbetarengagemang

93% upplever att arbetet känns meningsfullt. Färre upplever att arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.



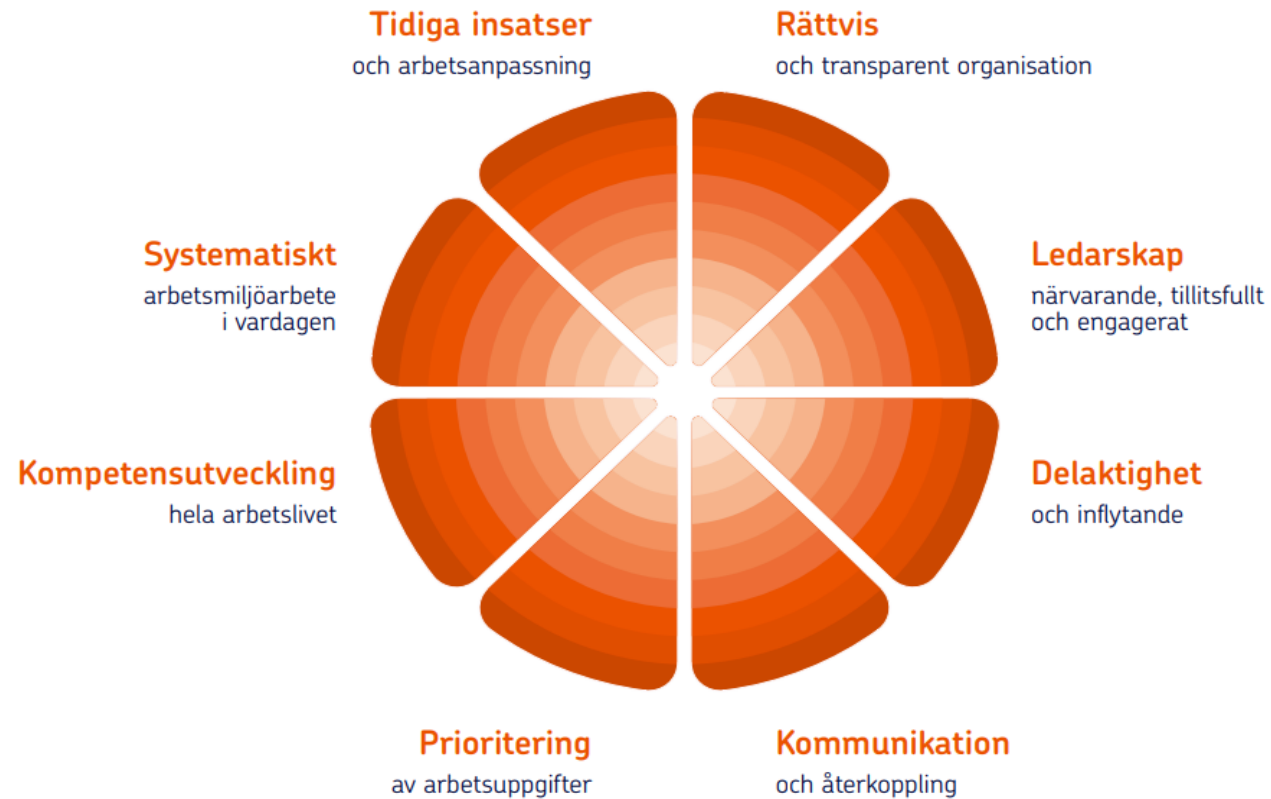
# Friskfaktorer



# Friskfaktorer – Sunt Arbetsliv

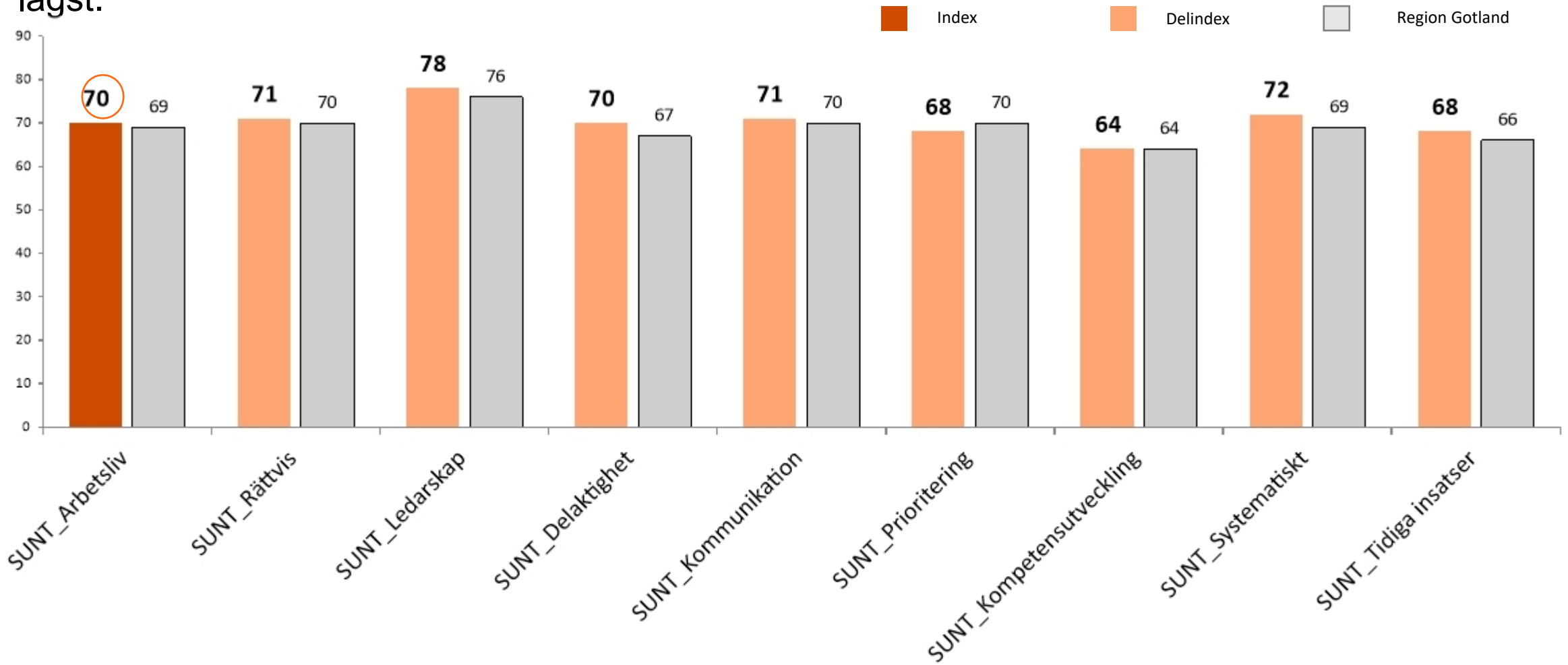
## Friskfaktorer

“suntarbetsliv



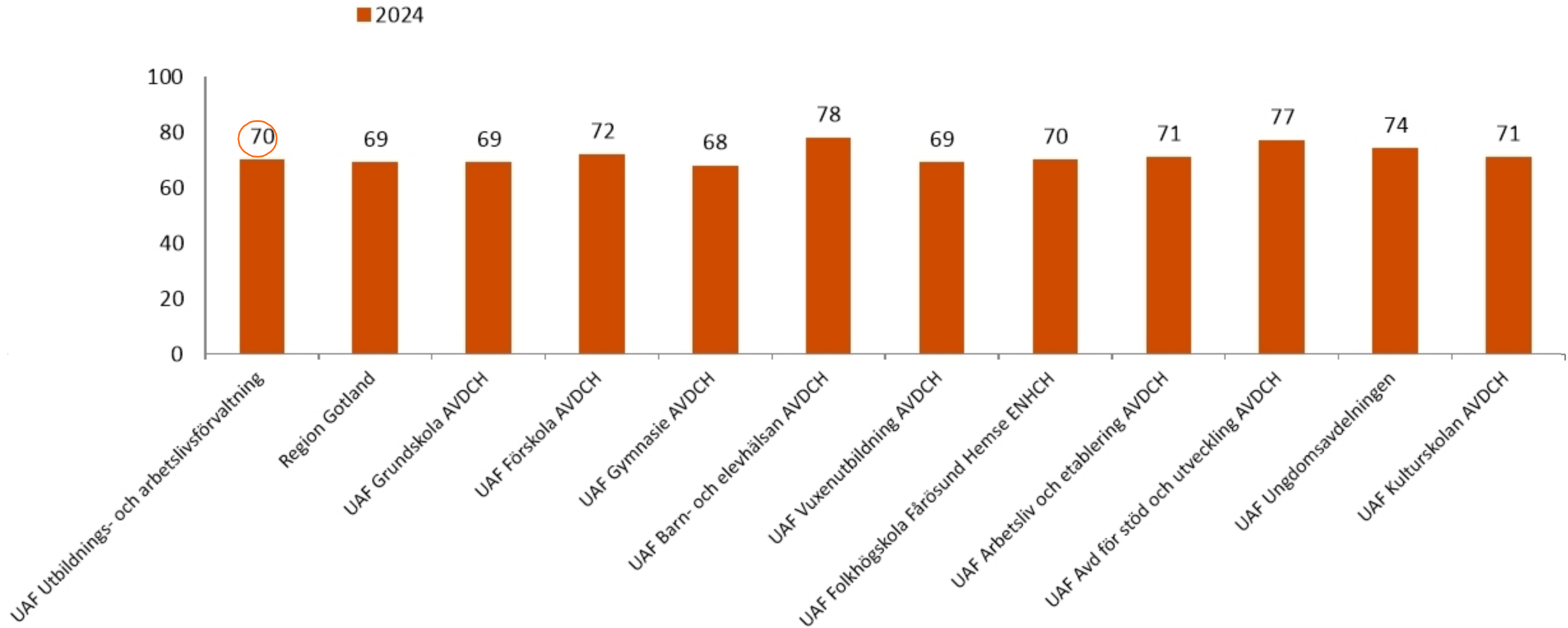
# Friskfaktorer - index samt delindex

Ett värde på 70 på totalen för UAF. Delindex ledarskap har högst värde och kompetensutveckling lägst.



# Friskfaktorer – Index per avdelning

Varierar bland avdelningarna.



# Friskfaktorer – frågor



■ 2024

# Friskfaktorer - frågor



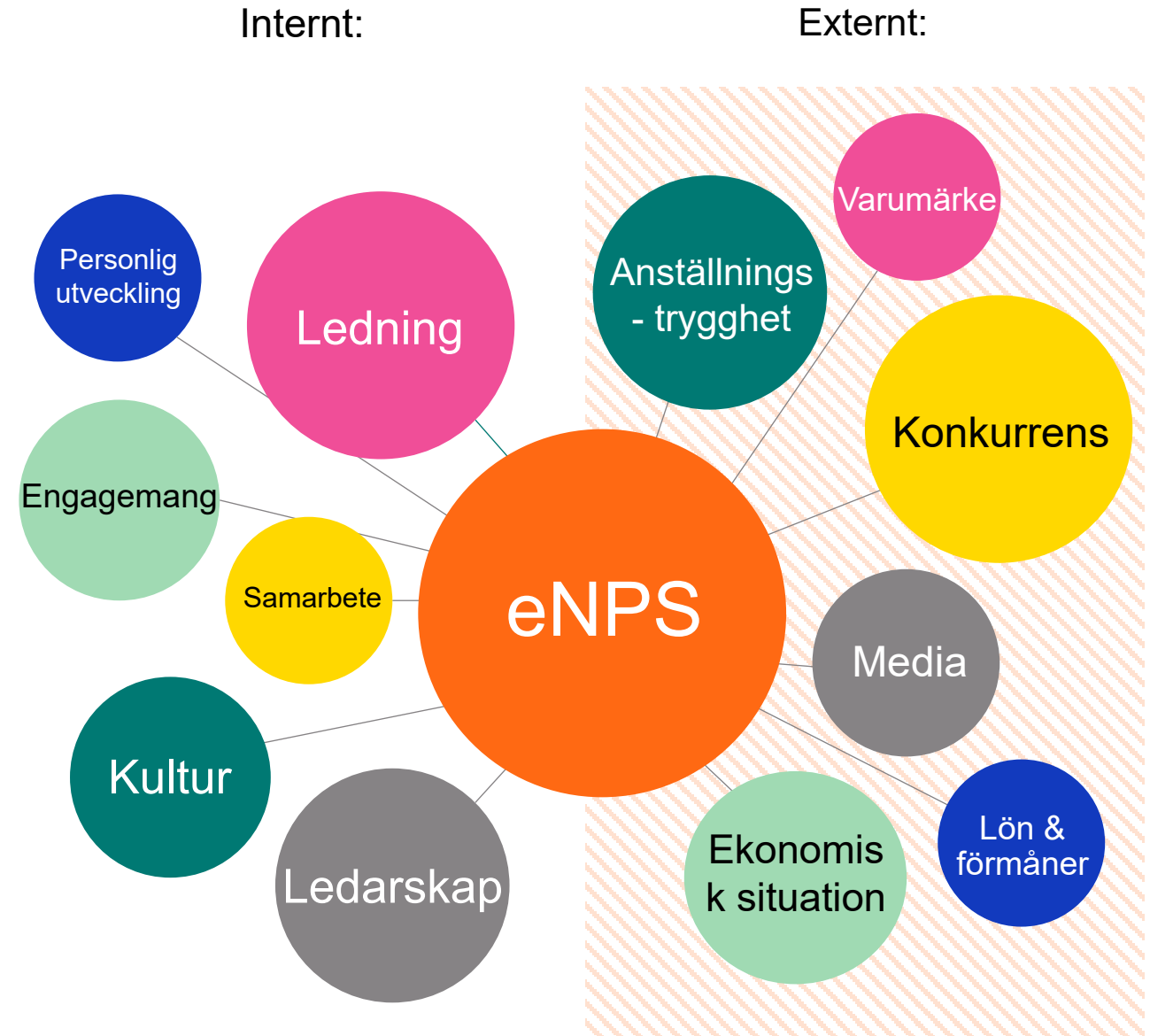
■ 2024



# Attraktiv arbetsgivare - eNPS

# Vad påverkar eNPS?

- Många olika faktorer påverkar eNPS
- Ungefär 50% av eNPS-värdet kan förklaras av interna faktorer, alltså sådant som vi normalt mäter i en medarbetarundersökning (ledarskap, engagemang, kultur osv.)
- Resterande 50% förklaras av externa faktorer, alltså saker som vi oftast inte mäter i medarbetarundersökningen, exempelvis medial uppmärksamhet, varumärke, konjunktur, konkurrens, osv.



**Brilliant**

# Employer Brand

eNPS mäter organisationens arbetsgivarvarumärke

→ eNPS-frågan är: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?"



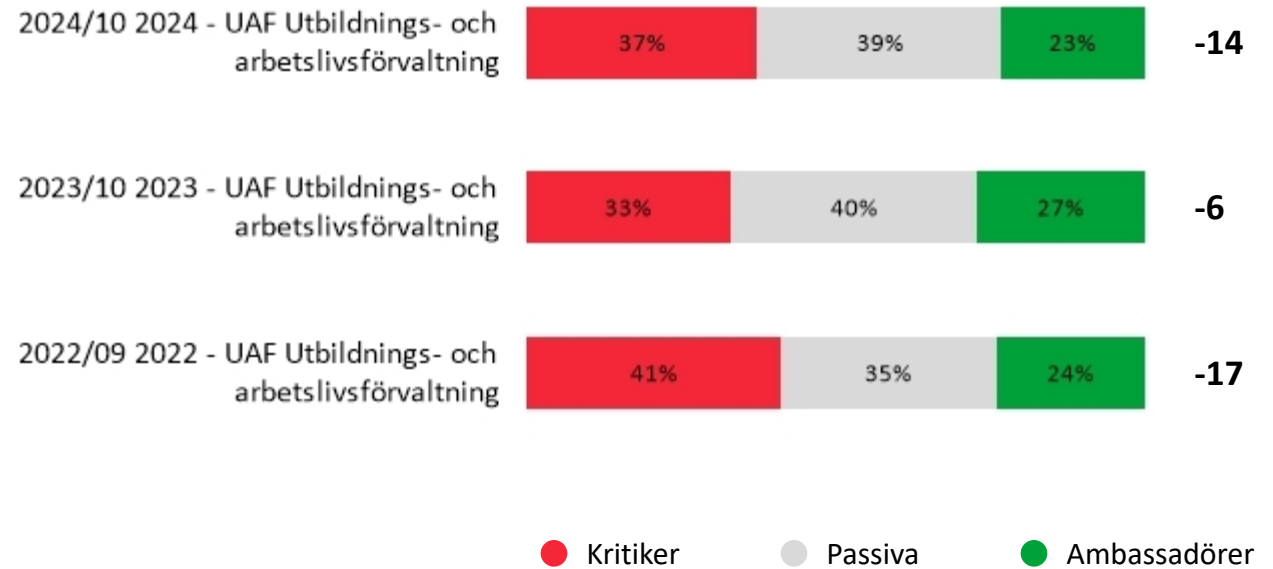
Ambassadörer - Kritiker = eNPS

Net Promoter Score  
(Max: +100 Min: -100)



# Attraktiv arbetsgivare (eNPS)

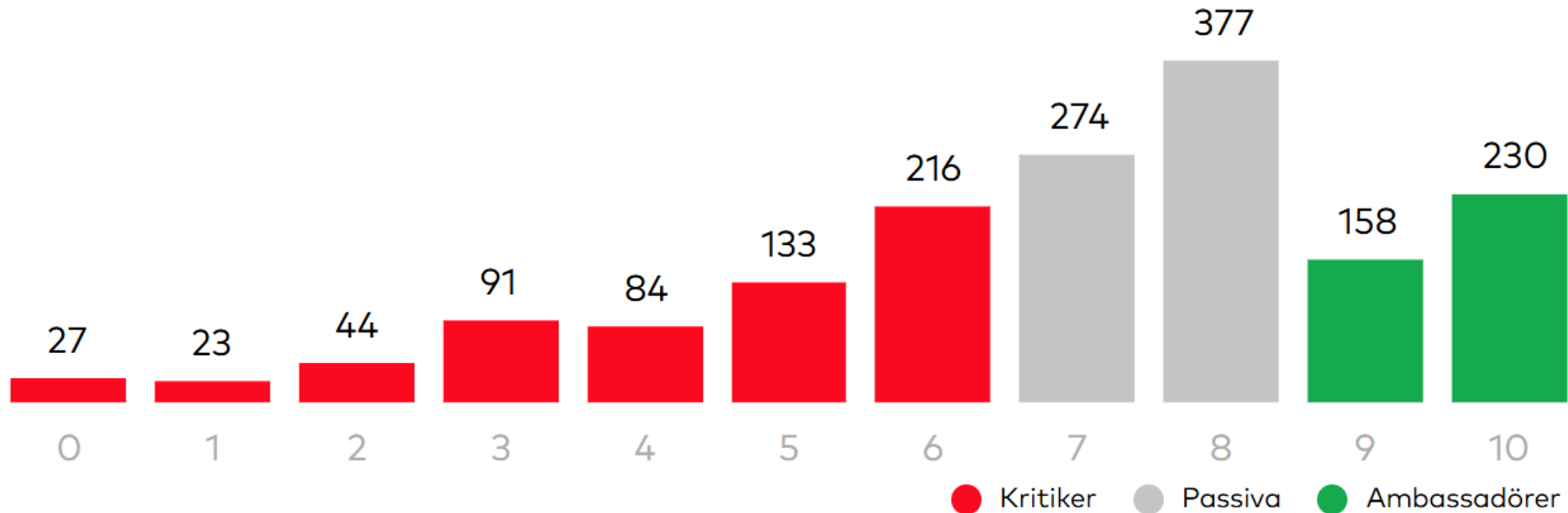
eNPS har sjunkit från -6 till -14, andelen kritiker har ökat och ambassadörerna har minskat.



# Fördelning mellan svarsalternativen för eNPS

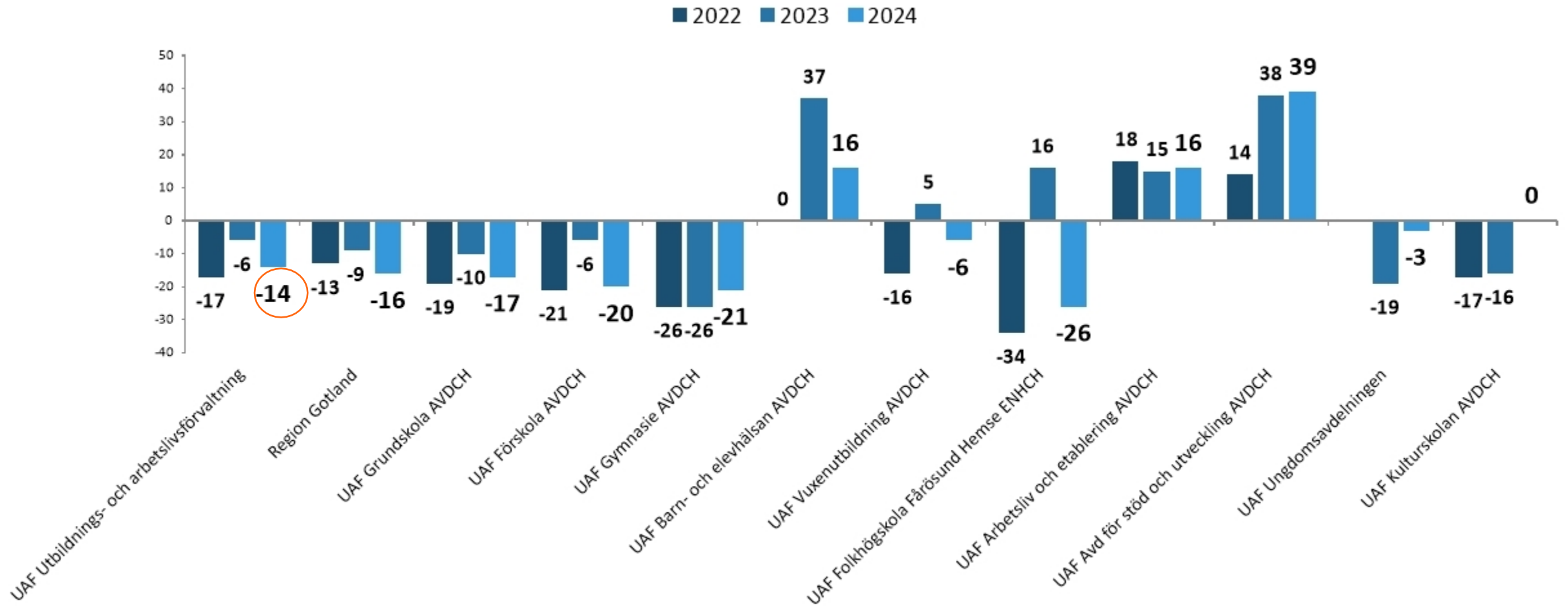
Staplarna visar antal medarbetare som valt ett specifikt svarsalternativ på eNPS-frågan.

**Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?**



# eNPS

Stor variation mellan avdelningarna.



# Sammanfattning av eNPS fritextkommentarer

AI genererad sammanfattning för UAF

## Positiv

Arbetsplatsen beskrivs som framåtsträvande med en stödjande och öppen miljö. Anställda uppskattar kamratskapen och känslan av omsorg bland kollegor. Organisationen betraktas som stabil och pålitlig, vilket ger en känsla av trygghet i anställningen.

Många kommentarer belyser de positiva aspekterna av arbetsmiljön, inklusive goda arbetsförhållanden, flexibla arbetstider och en balans mellan arbete och privatliv. Kollegor nämns ofta som vänliga och stödjande, vilket bidrar till en trevlig arbetsplats.

Flera anställda nämner möjligheterna till professionell tillväxt och utveckling. Arbetsplatsen ses som motiverande och inspirerande, med god ledning och fokus på kontinuerlig förbättring. Organisationen beröms också för sitt strukturerade tillvägagångssätt och tydliga arbetsuppgifter.

## Negativ

En betydande mängd kommentarer pekar på missnöje med lönenivåerna, som uppfattas som lägre jämfört med fastlandet. Detta förvärras av höga levnadskostnader, vilket leder till ekonomisk stress bland anställda. Det finns en efterfrågan på bättre förmåner och ersättningar.

Det finns oro över ledningens effektivitet och transparens. Anställda känner att kommunikationen från ledningen ofta är bristfällig, och det saknas ärliga och raka svar. Detta har lett till lågt förtroende för de som styr förvaltningen.

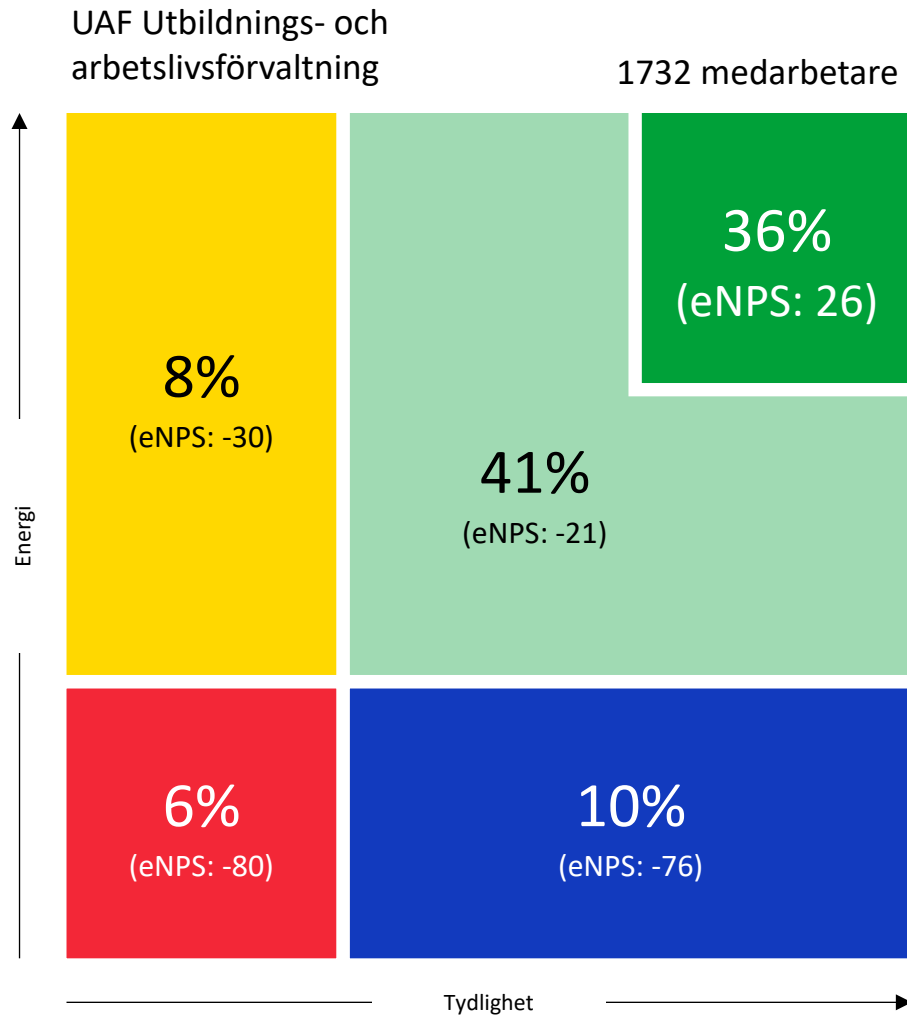
Frågan om arbetsplatsstress och hög arbetsbelastning är också framträdande. Många anställda känner sig överbelastade på grund av underbemanning och kontinuerliga budgetnedskärningar. Bristen på tillräckligt stöd och resurser har lett till en utmanande arbetsmiljö, vilket påverkar moralen och produktiviteten.

## Sentiment ⓘ



# Koppling mellan eNPS och engagemang

UAF har sina starkaste ambassadörer bland de mest engagerade medarbetarna.



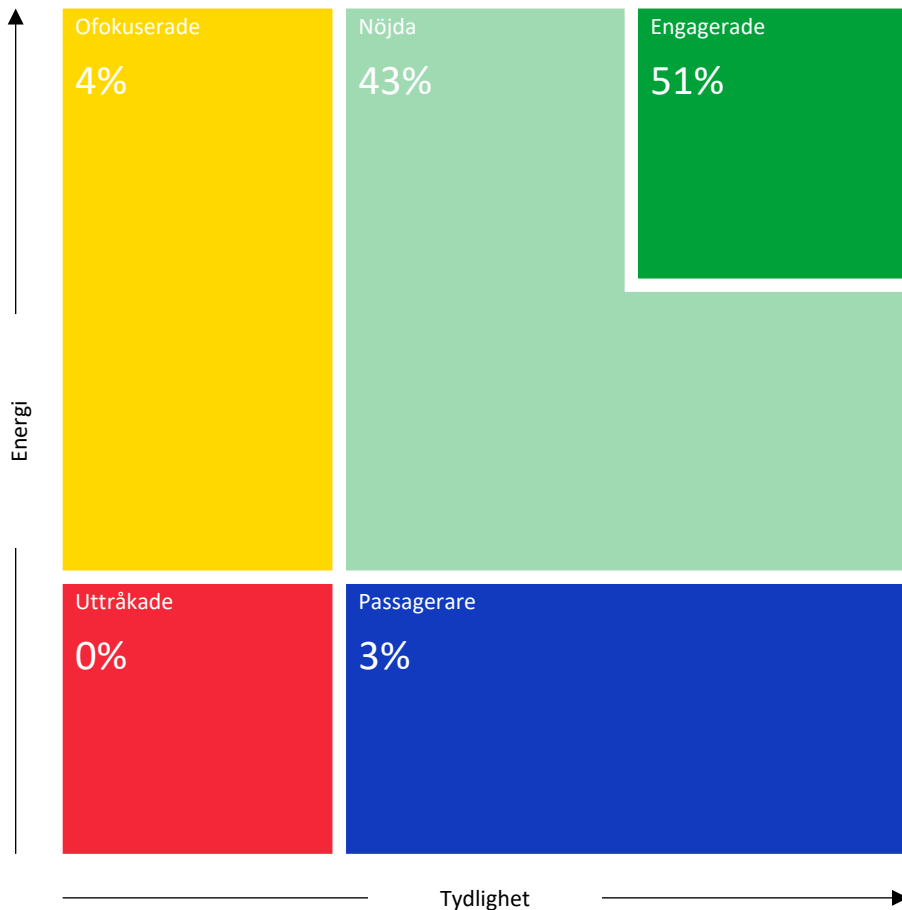


Resultat för chefer

# Engagemang bland chefer

Fler chefer är nöjda. Andelen fullt ut engagerade chefer har sjunkit från 63% till 51%.

UAF Utbildnings- och arbetslivsförvaltning Chefer (80 personer)

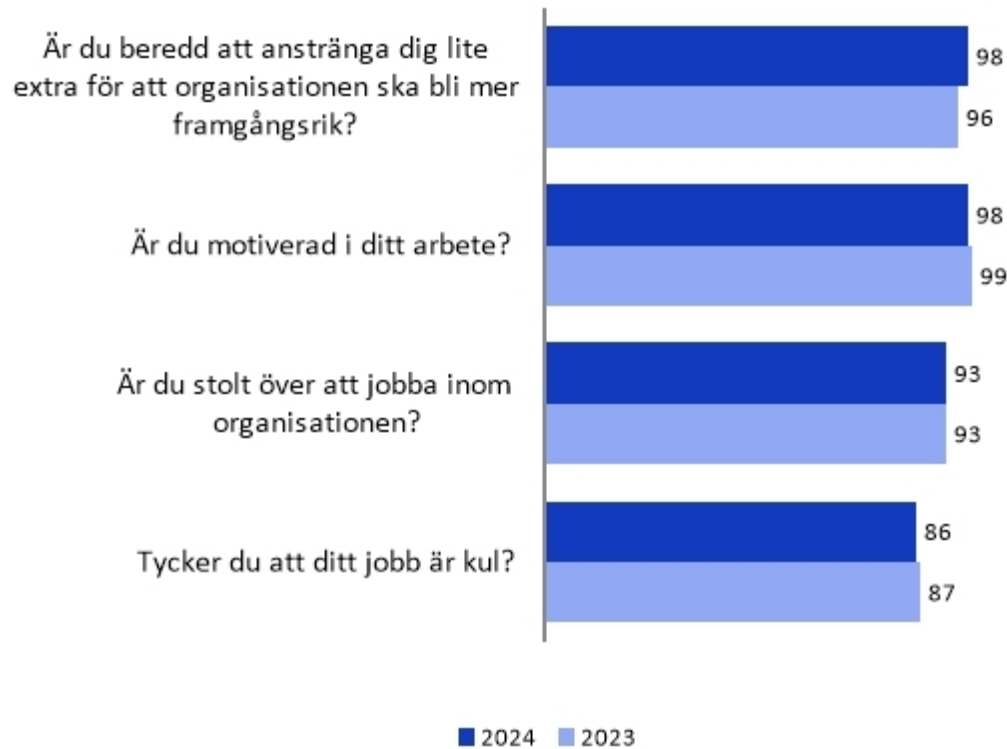


	Engagerade	Nöjda	Passagerare	Ofokuserade	Uttråkade
<b>2024</b>	<b>51%</b>	<b>43%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>
2023	63%	30%	3%	3%	1%
2022	51%	42%	4%	3%	0%

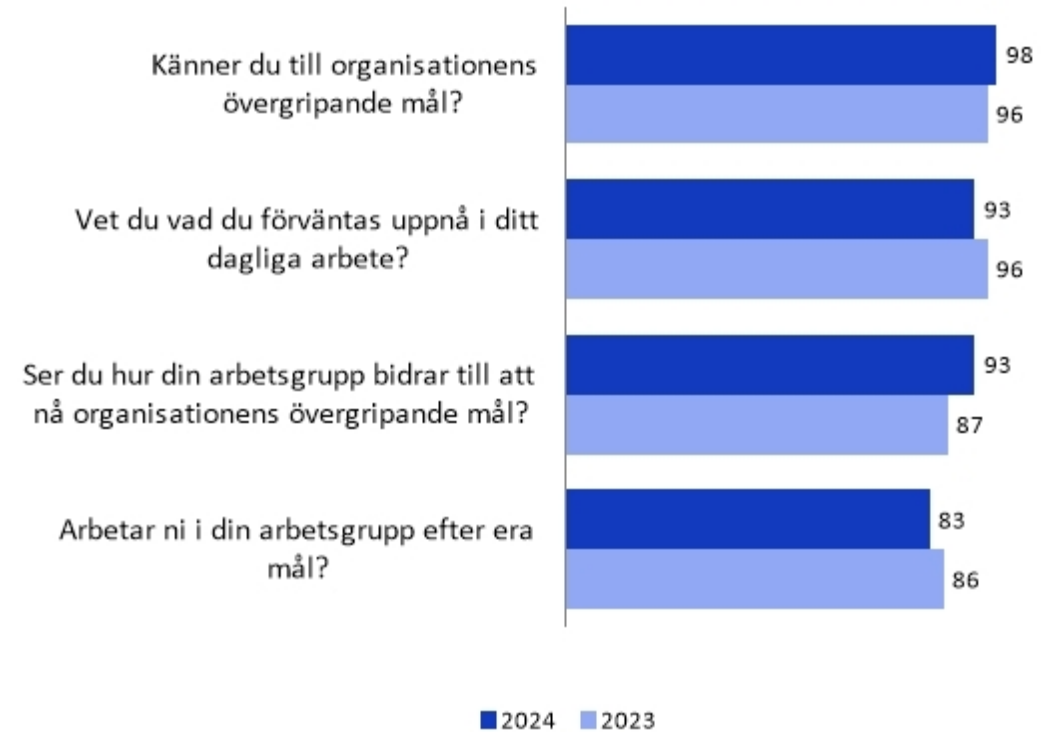
# Engagemangsfrågor för chefer

Motivationen och stoltheten är hög. Man är mer beredd att anstränga sig lite extra, känner till övergripande mål och ser hur arbetsgruppen bidrar i högre grad. Förväntningar på den enskilde chefen har backat något.

Energifrågor för chefer



Tydlighetsfrågor för chefer





# Ledarskapsfrågor för chefer

Förväntningarna från chefen är tydligare och man tycker att chefen leder arbetsgruppen på ett bättre sätt. Man upplever dock att regelbunden feedback och uppföljning behöver förbättras.



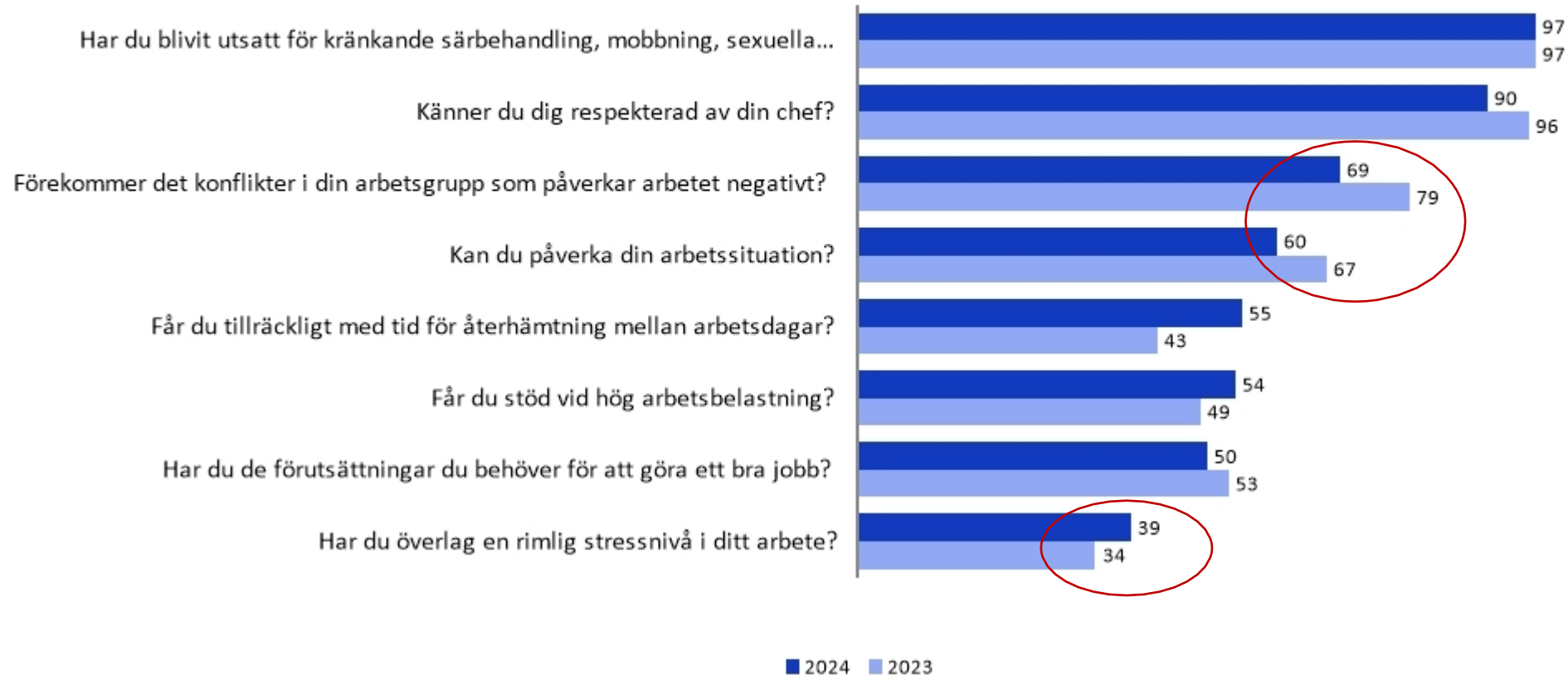
# Teameffektivitetsfrågor för chefer

Samarbetet och planeringen fungerar bättre och det är lättare att få saker genomförda. Flera områden har dock försämrats, cheferna upplever fler konflikter, sämre samtalsklimat och mindre feedback mellan kollegorna.



# Organisatorisk och social arbetsmiljöfrågor för chefer

Fler har en bättre möjlighet till återhämtning och får stöd vid hög arbetsbelastning och fler har en rimlig stressnivå. Konflikterna har dock ökat och färre möjligheter att påverka sin arbetssituation.



# Största förbättringar och försämringar för chefer

## Största förbättringar för chefer



## Största försämring för chefer



# Frågor med högst och lägst resultat för chefer

Frågor med högst resultat



■ 2024 ■ 2023

Frågor med lägst resultat



■ 2024 ■ 2023

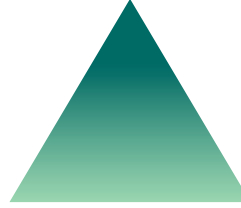


Fokus framåt



# Rekommendationer 2024

## Utifrån resultatet



### 1. Hållbarhet och effektivitet

Medarbetarna upplever att de **interna arbetsprocesserna** samt delar av **arbetsmiljön** är något sämre och det finns fortsatt behov av att **röja hinder** för en långsiktig hållbar arbetssituation och ökad effektivitet. Främst behöver de stressrelaterade frågorna och förekomsten av konflikter fokus för att skapa bättre förutsättningar för prestation och välmående.

- **Motivera och träna cheferna** i att arbeta med viktiga utvecklingsområden i sin grupp över tid. Vi vet att de arbetsgrupper på UAF som har arbetat med resultatet av den senaste medarbetarundersökningen har bättre samarbete, effektivitet, arbetsmiljö, engagemang samt eNPS än de som inte har det. **Fånga upp grupper** med låga resultat.

### 2. Tydlighet och engagemang

**Engagemanget** har fortsatt utrymme att stärkas genom ökad **tydlighet**. Det finns en god potential till förbättring då cheferna upplever en hög tydlighet och energi.

- Låt cheferna tillsammans med sina medarbetare **bryta ner verksamhetsmålen** för att förtydliga förväntningarna på vad medarbetaren och arbetsgruppen ska göra för att bidra till det övergripande. Kommunicera era verksamhetsmål. **Bygg stolthet** över det som fungerar idag och trumma ut vart ni är på väg.
- **Utvärdera arbetet** regelbundet och använd kontinuerlig **feedback och uppföljning** som **verktyg**. Utöver att driva hållbarhet och effektivitet så driver det även viktiga drivkrafter hos era medarbetare såsom egen utveckling, lära nytt, tydlighet kring vad man förväntas uppnå i sitt arbete samt goda förutsättningar att göra ett bra jobb. Detta ger i sin tur ökad tydlighet, stolthet och motivation.

### 3. Kommunikation och förtroende för förvaltningsledningen

Medan cheferna har fått ett ökat **förtroende för förvaltningsledningen** så har det sjunkit hos medarbetarna. Fler är negativa till hur **förvaltningsledningen informerar** vilket påverkar deras förtroende för förvaltningsledningen.

- Säkerställ att information från ledningen **när alla led**. Utveckla informations- och kommunikationsvägar med struktur och kontinuitet. Börja med ledningen och högsta chefsledet. **Bjud in till dialog**. Tydliggör medarbetarnas ansvar att ta del av relevant information.
- Stärk **chefernas kommunikation**. Förtydliga vad de ska informera om och hur de ska kommunicera samt utbilda dem i kommunikation vid förändring.





## Föregå med gott exempel

Ledningen är själva engagerade i att arbeta med resultaten

- Avsätter tid
- Följer upp
- Är goda förebilder

## Kommunicera

Kommunicera vikten av att uppföljningen sker och synliggör arbetet som görs

- Kommunikation från högsta ledning till resten av organisationen
- Visualiserar framsteg
- Ger frågan stort utrymme
- Goda exempel sprider sig som ringar på vattnet

## Påminn & följ upp

Fortsätt påminna om att det är en prioriterad aktivitet

- Återkommer till frågan över tid
- Skickar ut påminnelser
- Följer upp individuellt





# Appendix

# Övriga frågor

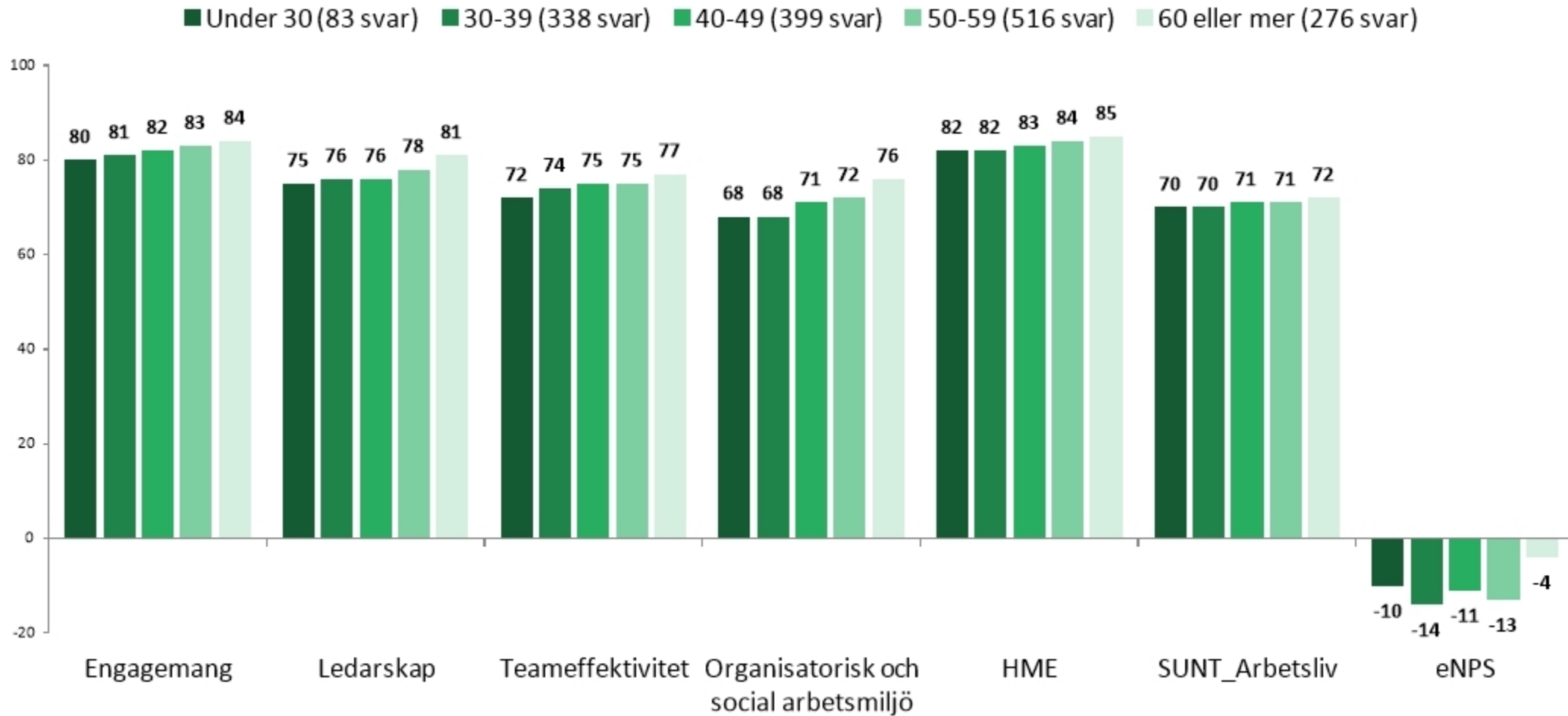




Bakgrundsvariabler

# Summering av alla index - Ålder

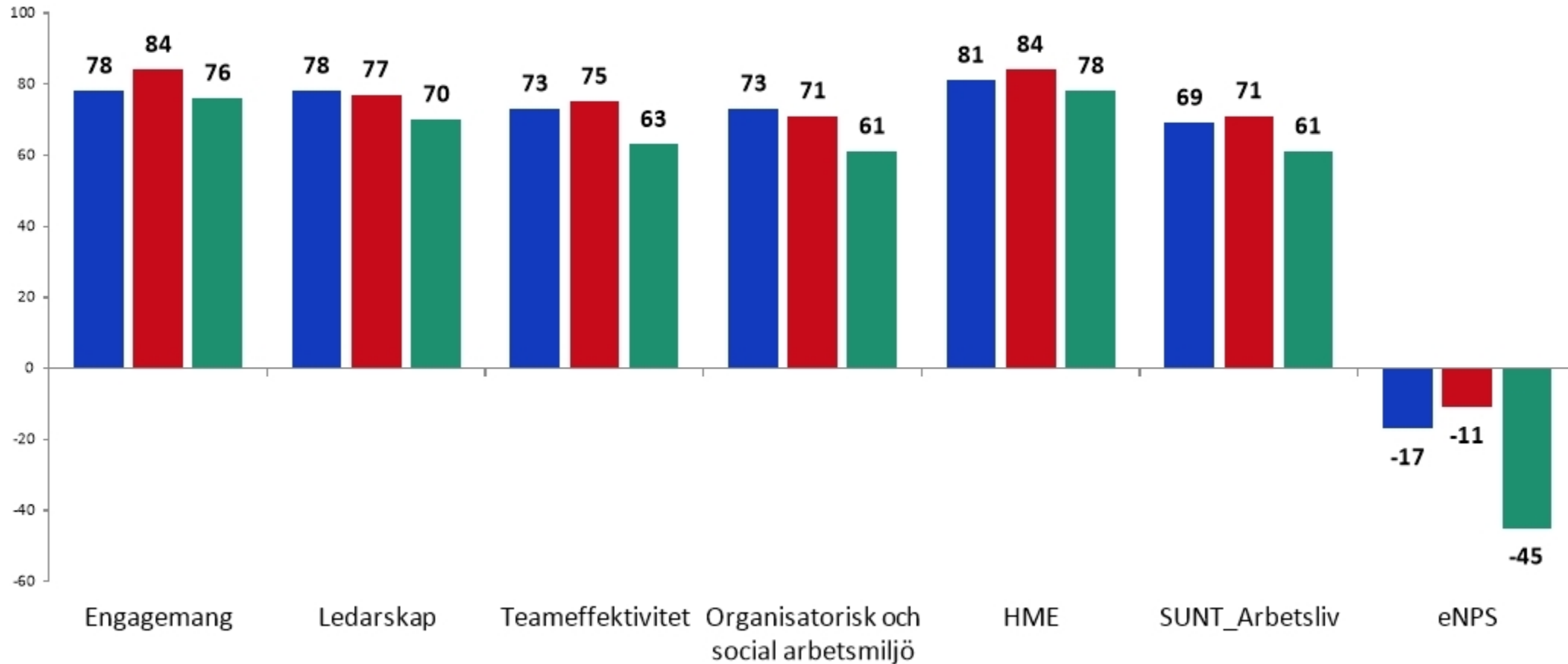
UAF



# Summering av alla index - Kön

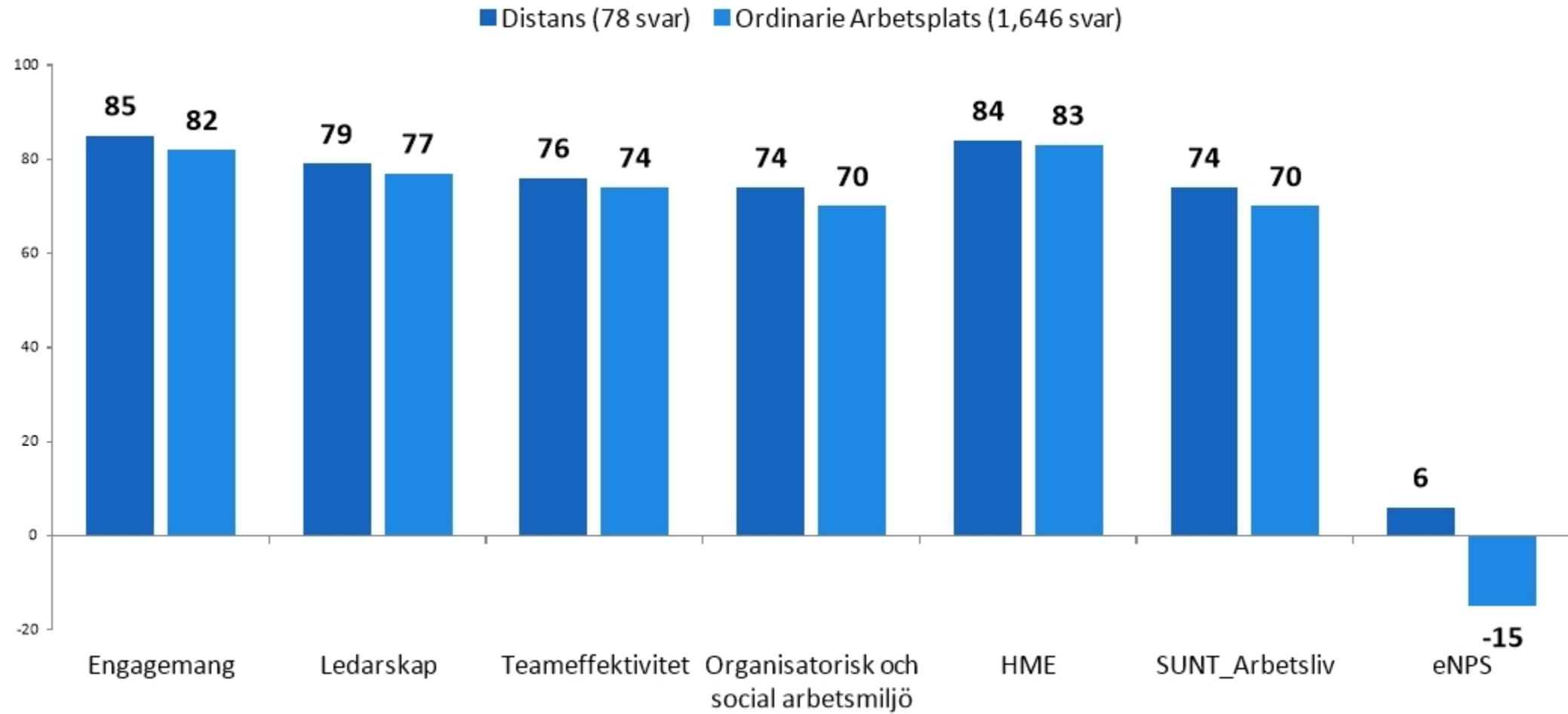
UAF

■ Man (376 svar) ■ Kvinna (1,304 svar) ■ Annan könsidentitet (20 svar)



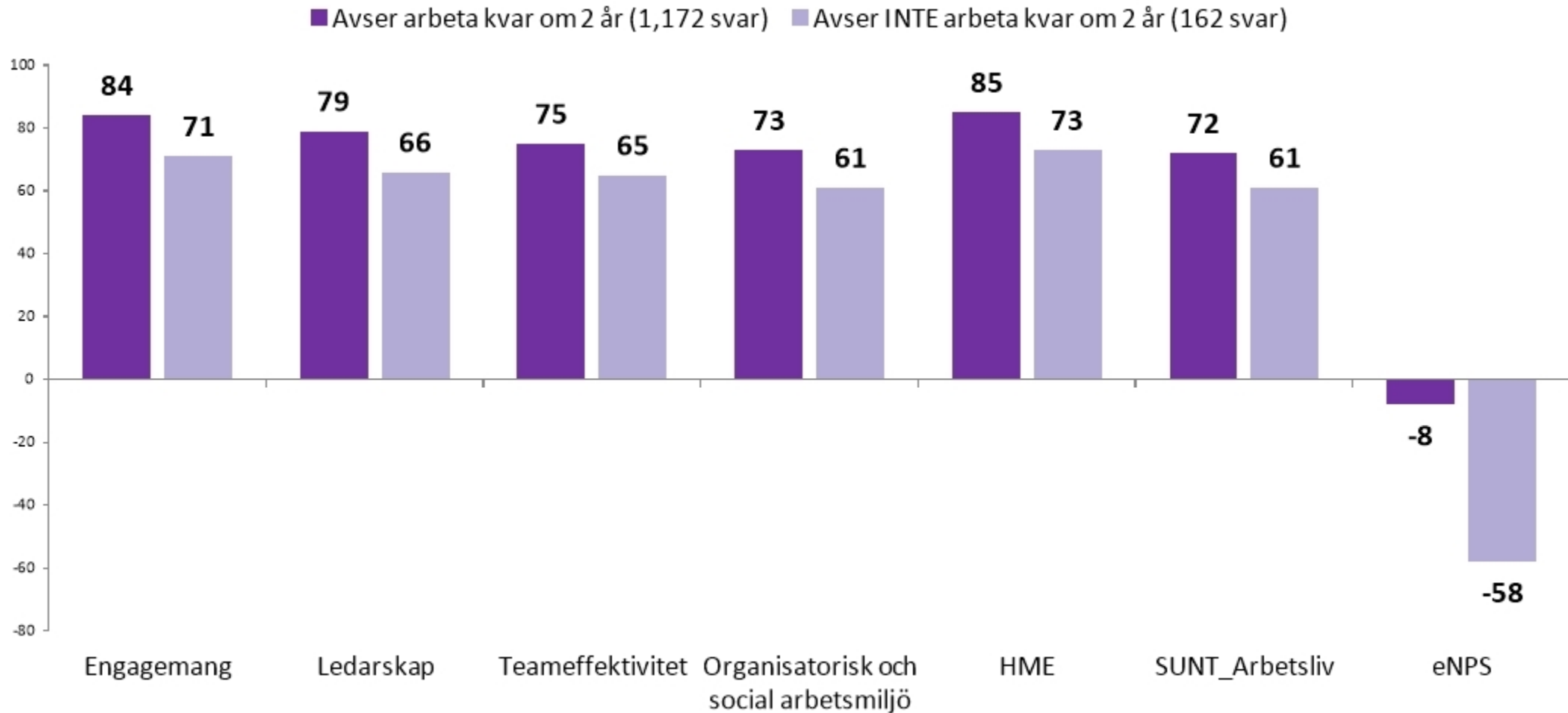
# Distans

UAF



# Summering av alla index - Avser att stanna

UAF





### **Färdigställ handlingsplanen**

- Skriv in aktiviteter i plattformens handlingsplan och ange ansvarig och deadline

### **Avstämning med arbetsgrupp**

- Boka in en avstämning och gå igenom handlingsplanen
- Revidera och förtydliga oklarheter tillsammans och berätta om fortsatt process

### **Integrera handlingsplanen**

- Lägg in handlingsplanen i agendan för tex vecko-/månadsmöten
- Fokusera på någon åtgärd vid era möten
- Kommunicera vad ni har uppnått och koppla till handlingsplanen
- Ge positiv feedback på önskat beteende

### **Följ upp och justera**

- Planera in ett tillfälle för uppföljning inom sex mån
- Ta bort/lägg till åtgärder för att nå önskat läge
- Följ upp utvalda åtgärder vid andra processer; tex medarbetarsamtal
- Chefens chef: följ upp månadsvis, stäm av behov av stöd och ge feedback



# Frågor att reflektera över

- Hur kommer ni att prioritera vad ni ska fokusera på?
- Hur ska ni förbereda era chefer så att de vet vad de ska göra med resultatet?
- Hur ska ni stötta chefer med röda och gula resultat?
- Hur ska ni stötta grupper med röda och gula resultat?
- Behöver ni som ledningsgrupp stöd för att utveckla samarbetet i er grupp?
- Har ni nyckelgrupper eller nyckelchefer ni behöver fokusera på?



Brilliant delar med sig av insights och analysresultat, ta del av dem här:



Blogg



Kunskapsbank

**Brilliant**