

Medarbetarenkäten 2023

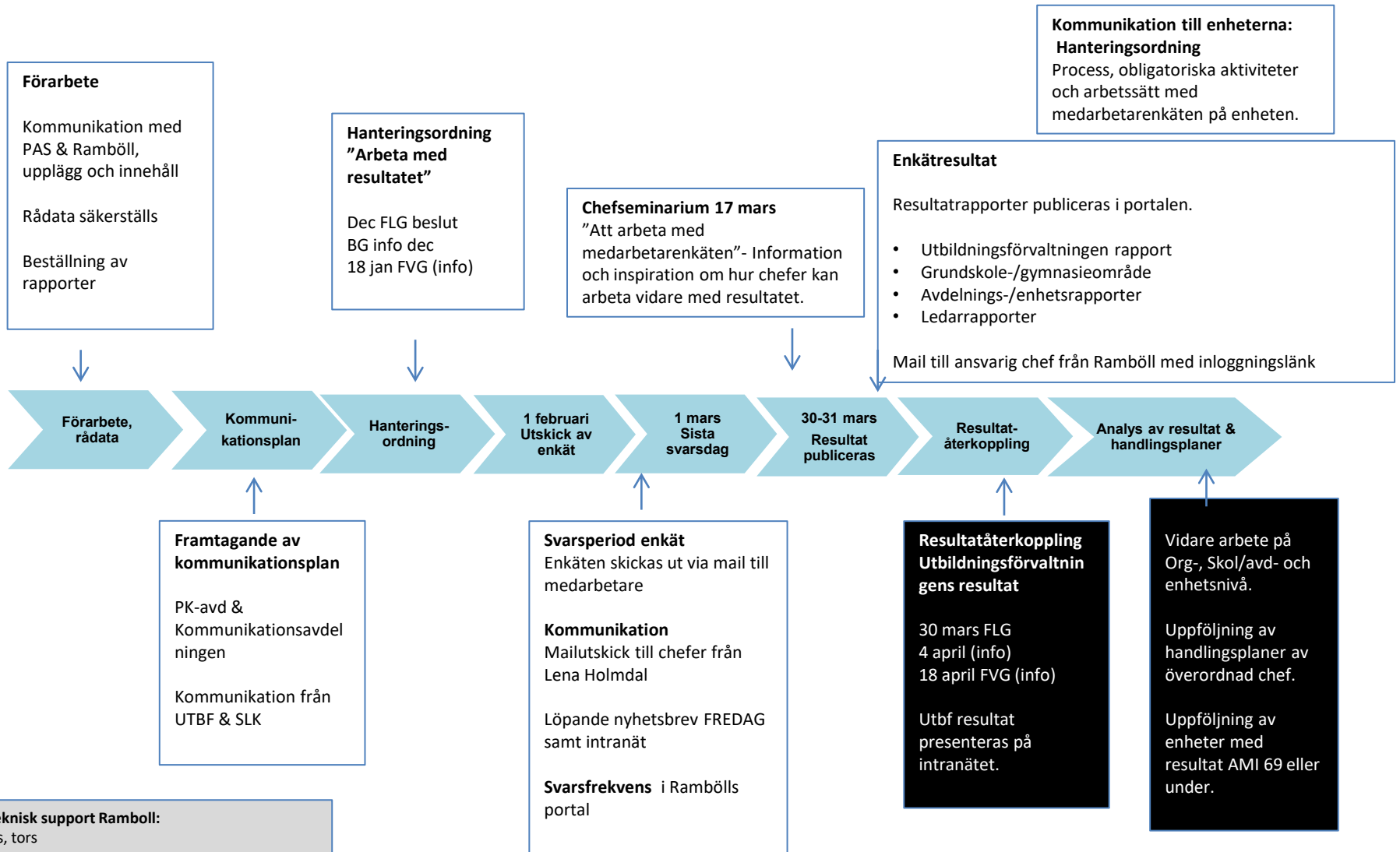


Presentation FVG 18 april



The Capital of Scandinavia

Process och tidsplan



Teknisk support Ramböll:
Tis, tors
0707549464 , 010-6152000

Projektsupport@ramboll.com

Övriga frågor om medarbetarenkäten:

[funktionsbrevlådan](#)

Om enkäten

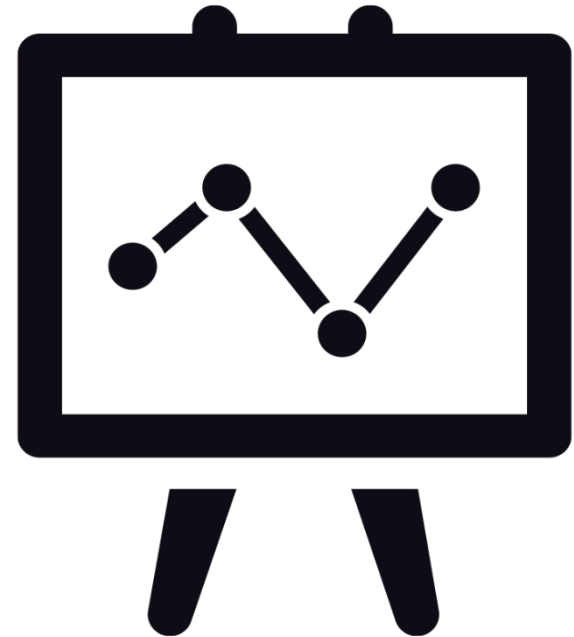


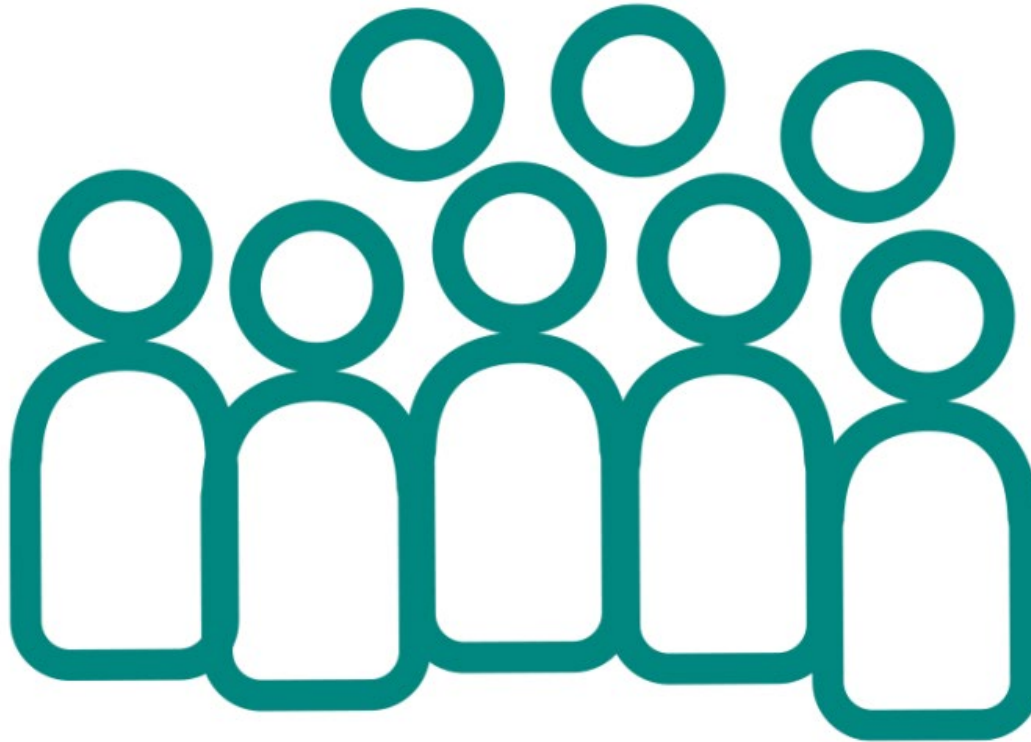
- Förändringar i enkäten 2023
- 32 frågor (utifrån vår Personalpolicy)
- 9 frågor utgör AMI
- 13 frågor utgör Ledarskapsrapporten
- Minst fem svarande för att få gruppresultat.
- Resultat – pdf, ppt, excel.

Tyda resultatet

Indexnivåer

- 70 - 100 Förvalta och förädla
- 45 - 69 Förbättringspotential
- 0 - 44 Utvecklingsbehov





Svarsfrekvens: 87%

Antal svar: 13261

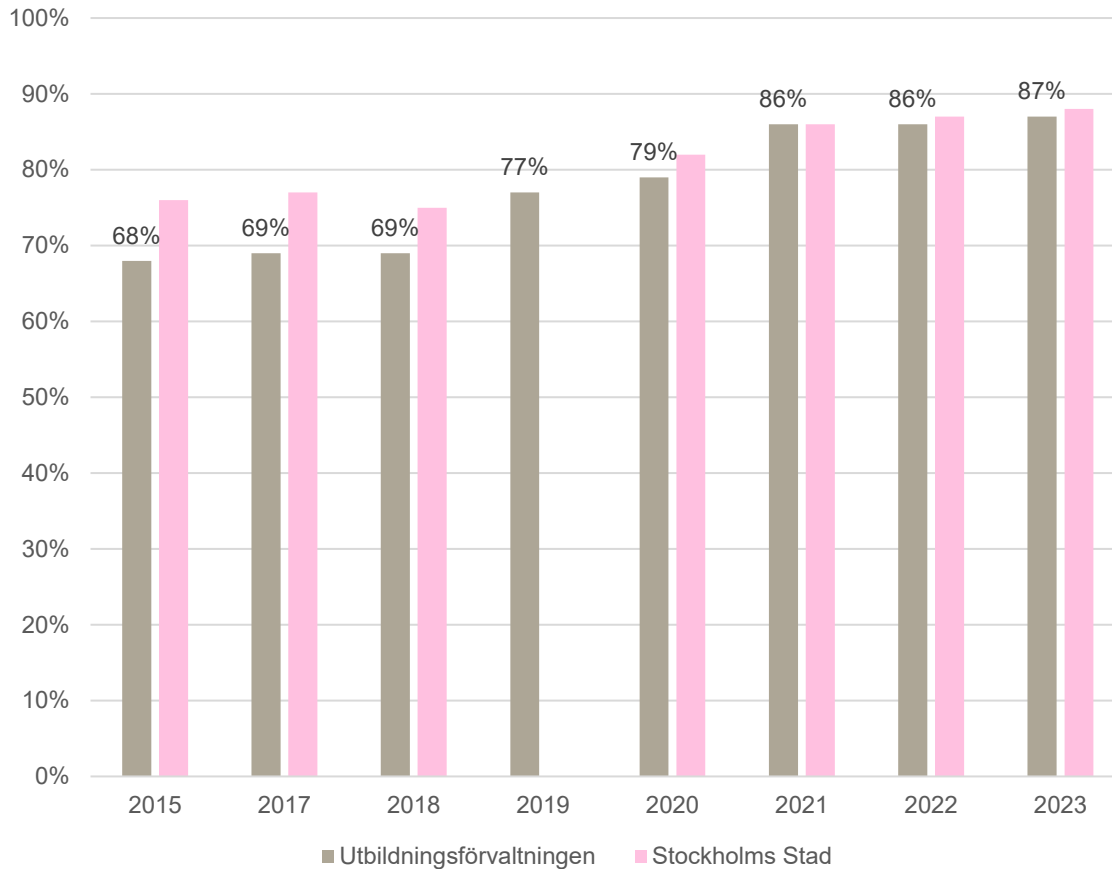
Vi har fortsatt en hög svarsfrekvens!

87% av utbildningsförvaltningens medarbetare svarade 2023.

88% av medarbetarna i Stockholms stad svarade 2023.



SVARSFREKVENNS



- Svardsfrekvensen fortsätter att öka och ligger de senaste tre åren i paritet med staden.
- Svardsfrekvensen har ökat inom alla tre områden grundskola, gymnasium och central förvaltning

AMI

AMI = Aktivt Medskapande Index

Baseras på nio frågor i enkäten

Motivation

Mitt arbete känns meningsfullt

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

Min chef visar mig uppskattning för mina arbetsinsatser

Min chef visar mig förtroende för mig som medarbetare

Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning

Jag är insatt i min arbetsplats mål

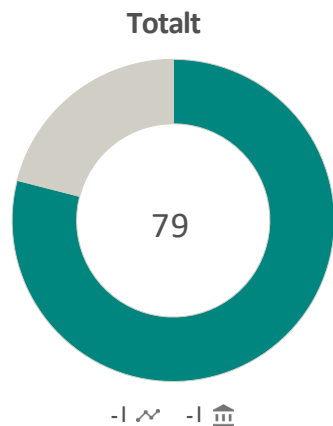
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

AMI = Aktivt Medskapande Index

AKTIVT MEDSKAPANDEINDEX (AMI)

AMI - Totalindex



AMI - Delindex

Motivation



Ledarskap



Styrning



AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

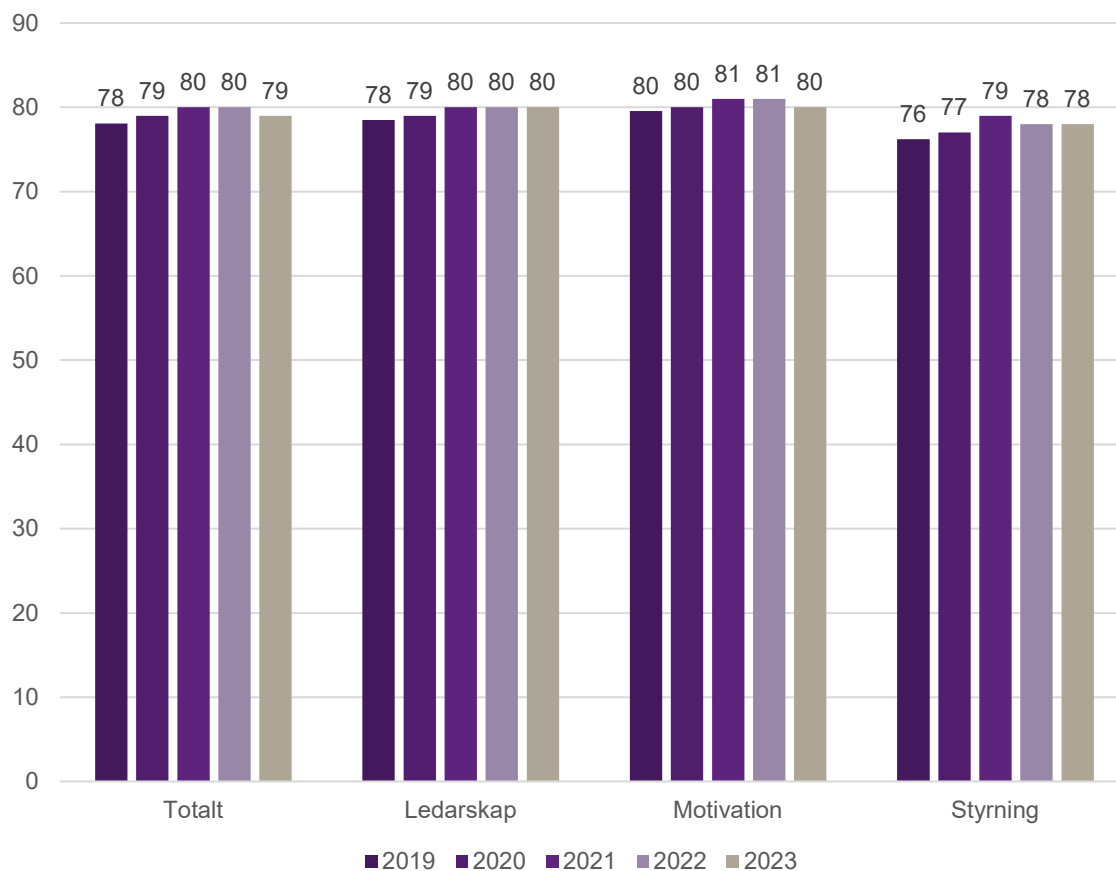
Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. En motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

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 engagemang som finns i verksamheten.

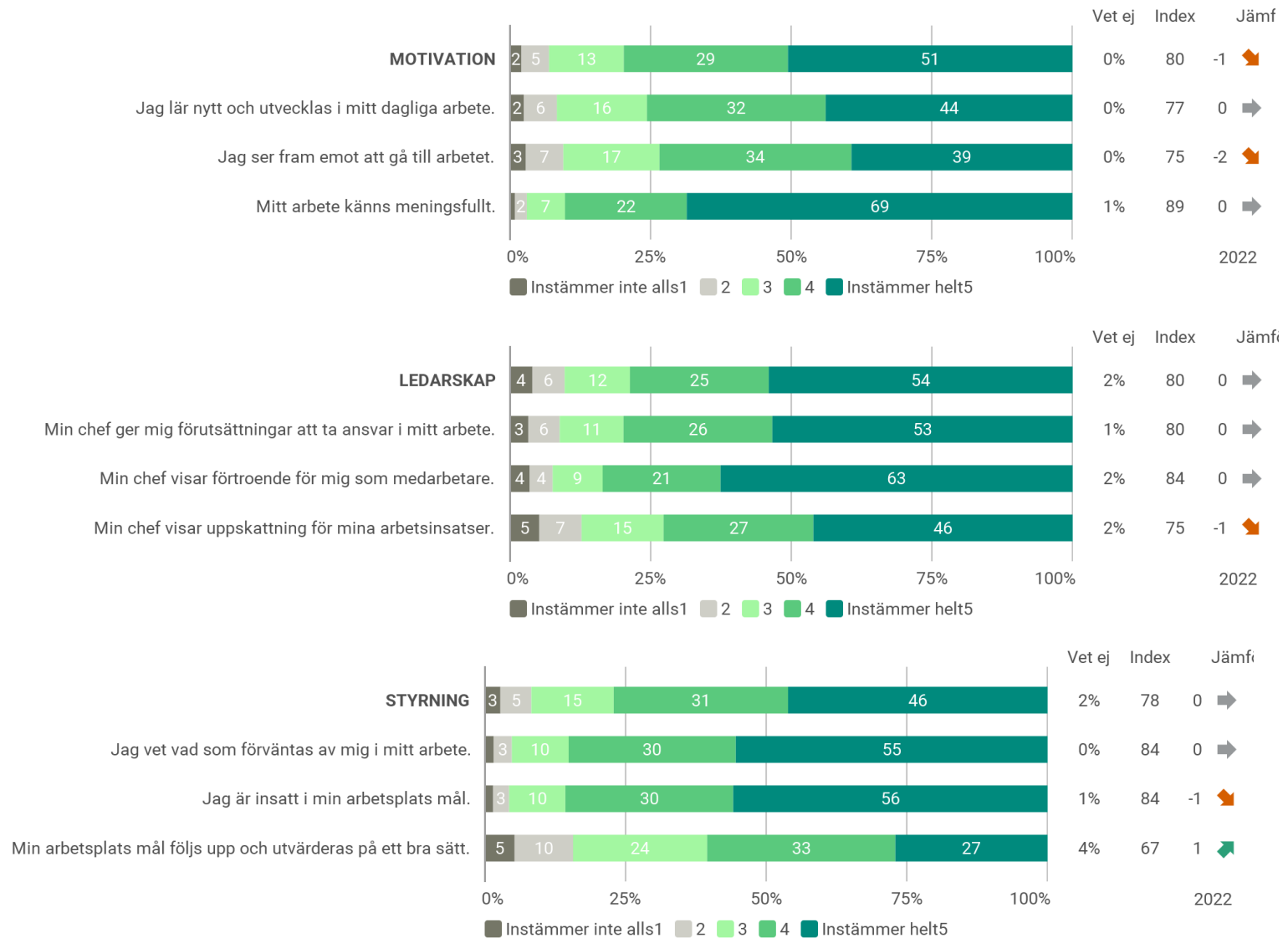
AMI-indexet presenteras som procentuellt index. Skillnaden i index-tal från förra året kan ses under grafen. Är det ett minustecken framför siffran, betyder det en minskning sedan förra året. Är det inte något tecken framför siffra, betyder det en ökning sedan förra året.

AMI - UTVECKLING



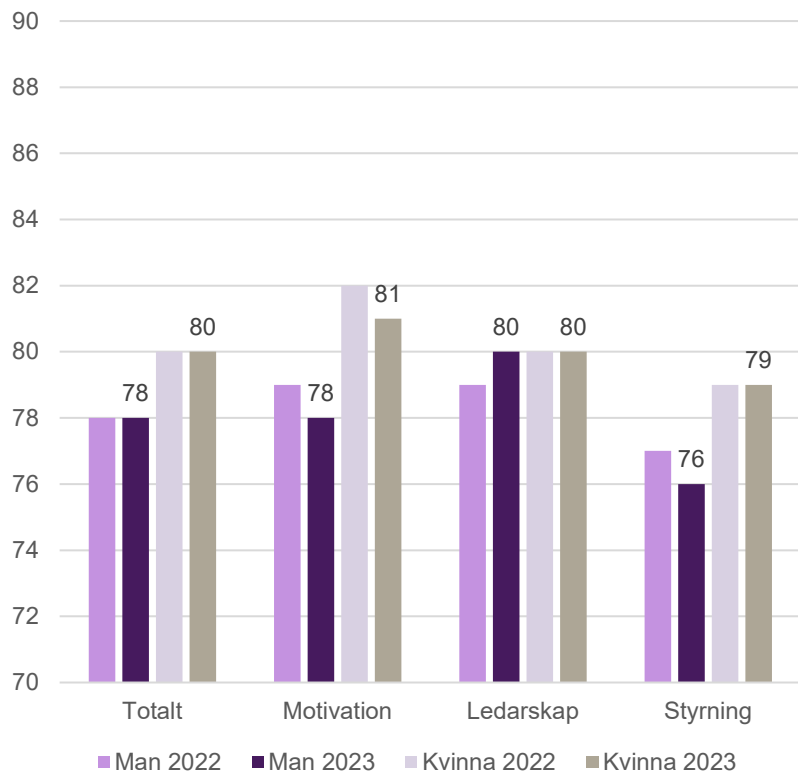
- AMI totalt har gått ner en punkt mot föregående år och ligger i år på 79.
- Det är inom Motivation som nedgången skett.
- "Jag ser fram emot att gå till arbetet" har minskat med 2 punkter
- Ledarskap och Styrning ligger kvar på 80 respektive 78

AMI-INDEX

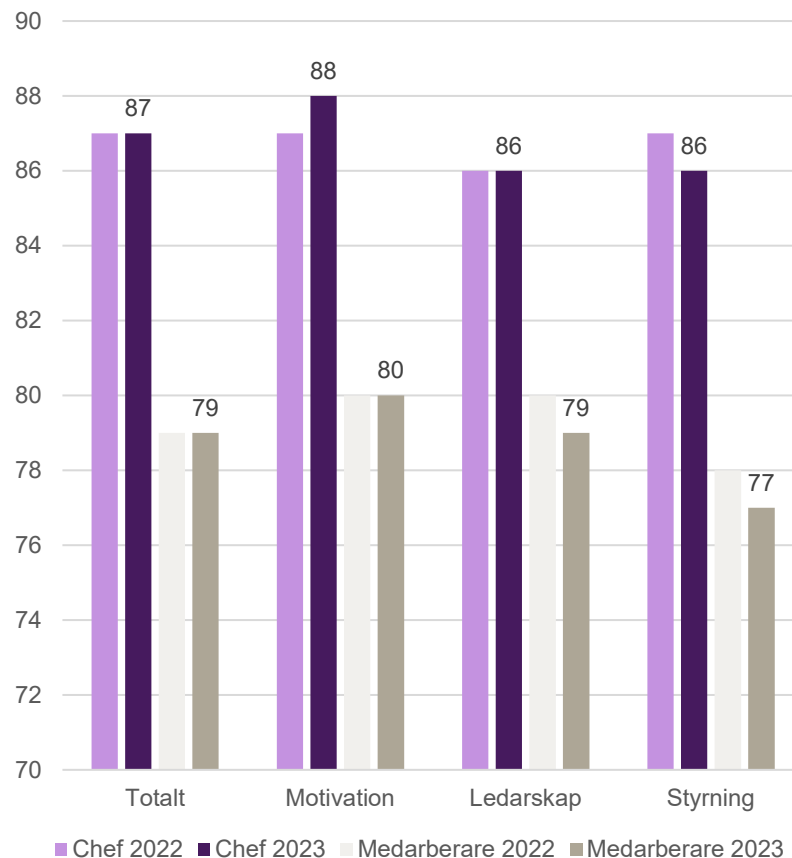


AMI - KÖN & CHEF/MEDARBETARE

Kvinnor som grupp ligger fortsatt något högre än männen, med undantag av delindex Ledarskap där båda grupperna i år har 80.



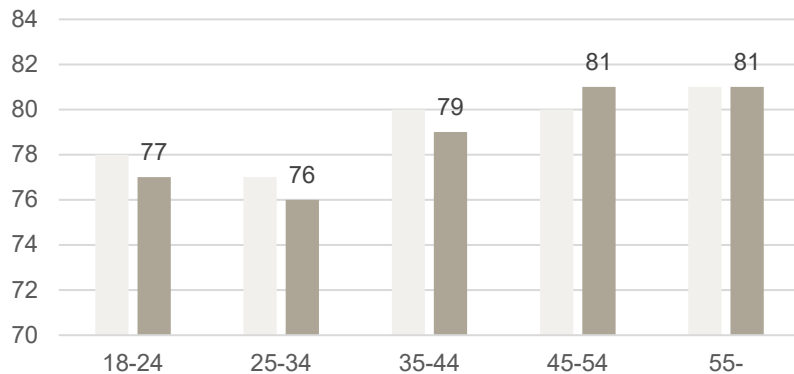
Chefer som grupp ligger fortsatt högre än medarbetare inom samtliga områden.



AMI - ÅLDER

AMI totalt

■ 2022

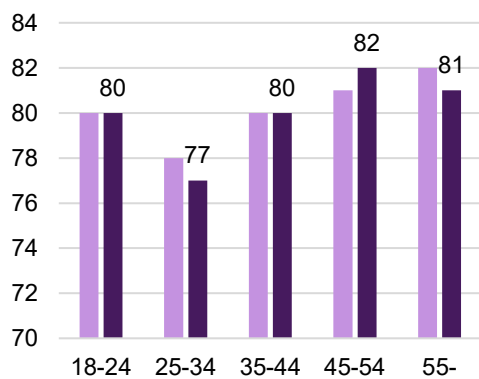


De yngre åldersgrupperna värderar överlag frågorna lägre än de äldre.

Störst är skillnaden inom området Styrning

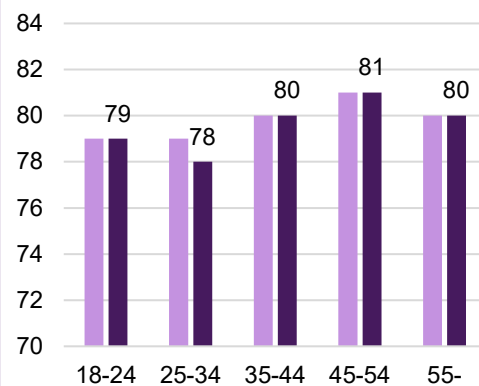
Motivation

■ 2022 ■ 2023



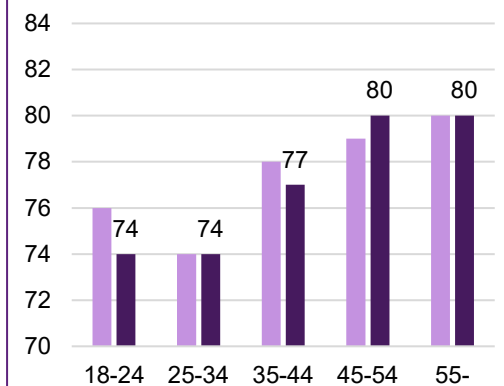
Ledarskap

■ 2022 ■ 2023



Styrning

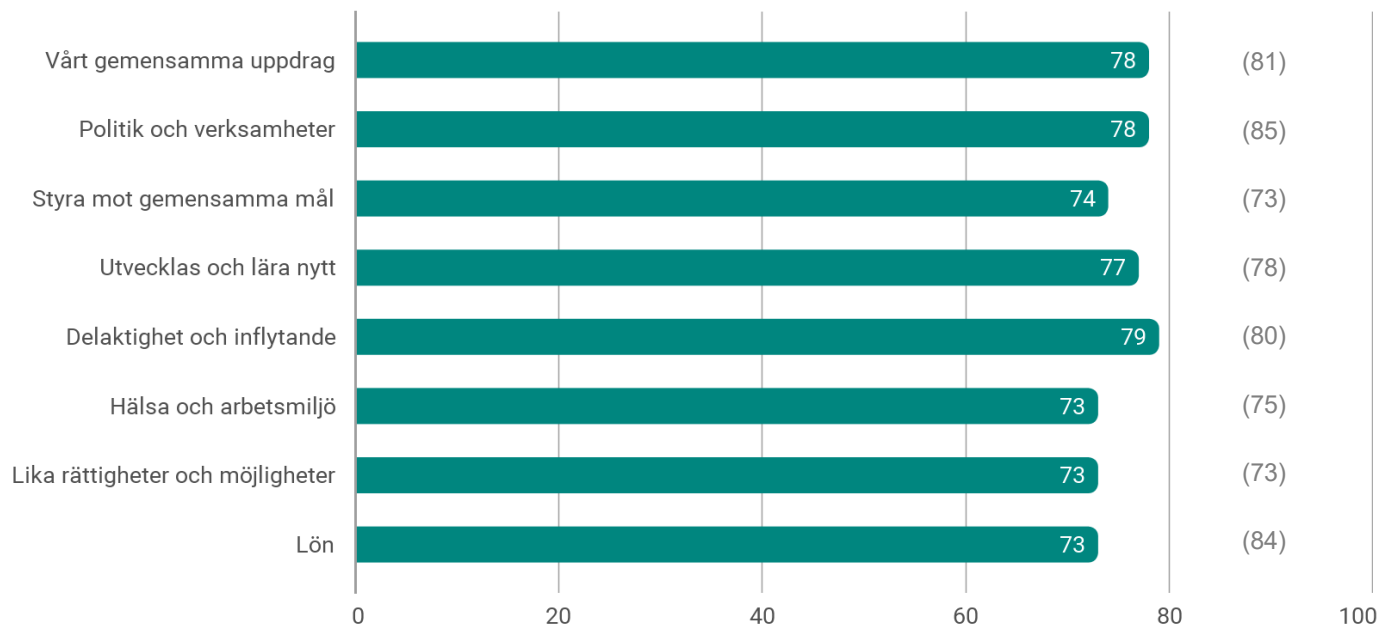
■ 2022 ■ 2023



Översikt frågeområden

Frågorna i undersökningen har delats in i de åtta områdena i personalpolicyn. Resultatet presenteras som ett procentuellt index från 0-100.

Frågeområdena innehåller nya frågor sedan 2022. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas.

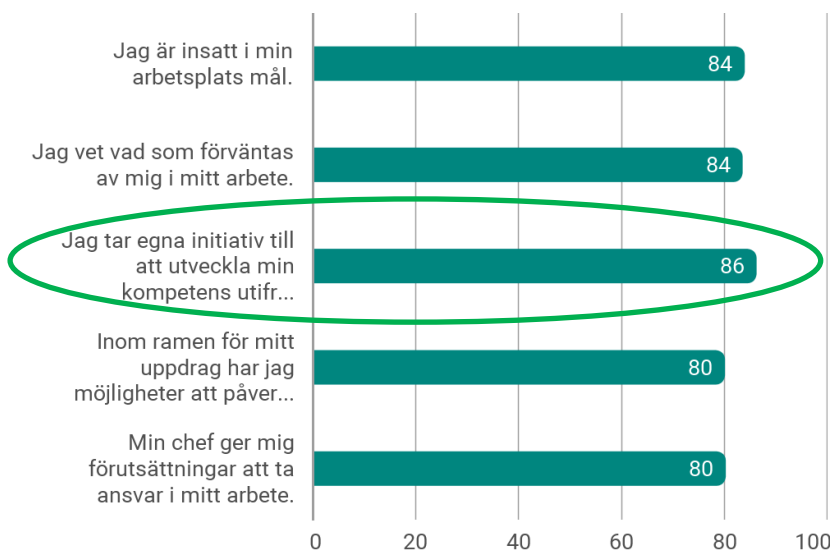


För de enskilda frågor där det finns jämförelser är det överlag små förändringar mot föregående år.
Störst skillnad +2 "På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten"
Störst skillnad -2 "Jag ser fram emot att få till arbetet"

PRIORITERINGSMATRIS

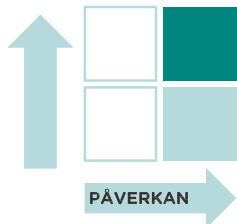
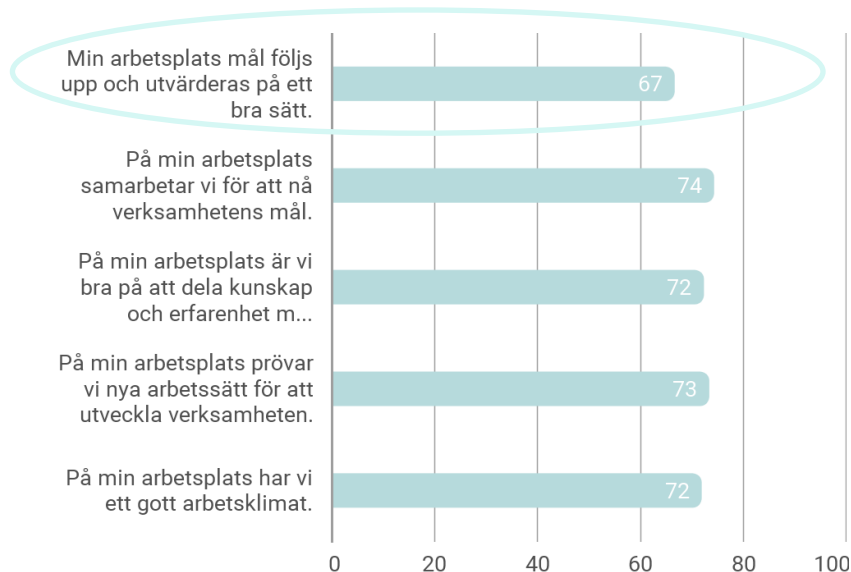
Styrkor

Nedan visas de fem främsta styrkorna. Det är de frågor som värderas högst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.



Fokusområden

Nedan visas de fem främsta fokusområdena. Det är de frågor som värderas lägst och samtidigt har störst påverkan på motivationen hos medarbetarna.

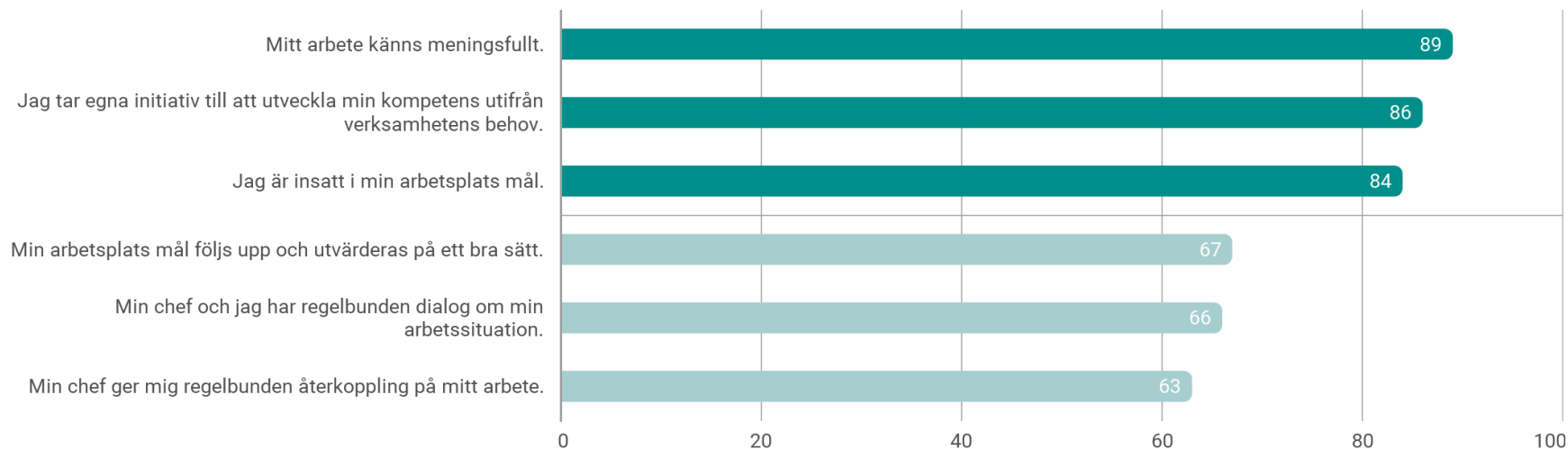


STYRKOR är frågorna med de högsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Det är viktigt att upprätthålla bra insatser inom dessa frågor, så att medarbetarna fortsatt är motiverade och vill jobba kvar inom Stockholms stad.

FOKUSOMRÅDEN är frågorna med de lägsta poängen och som har störst påverkan på motivationsindexet. Att förbättra poängen för dessa frågor kommer generera stor inverkan på motivationen hos medarbetarna.

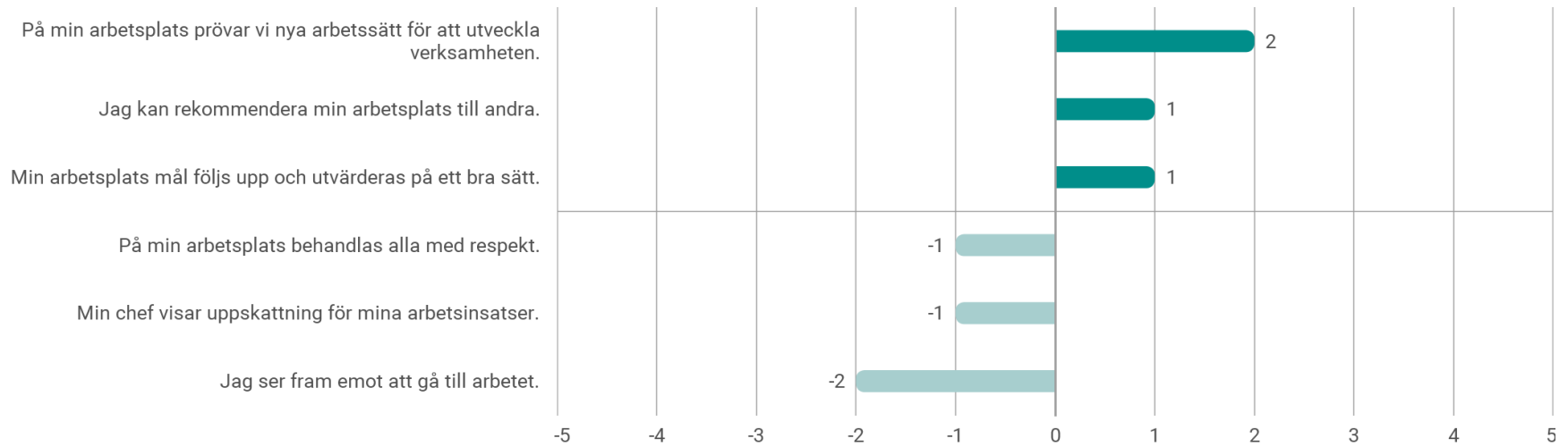
HÖGST OCH LÄGST RESULTAT

De 3 frågor i undersökningen som fått högst respektive lägst resultat i undersökningen.



STÖRSTA UTVECKLINGEN

De 3 frågor som utvecklats mest positivt respektive negativt sedan 2022. Utveckling för frågor som omformulerats sedan föregående år redovisas ej i grafen.



Resultat utbildningsförvaltningen 2023

- toppresultaten (AMI)

Topp 6 skolor

Grundskola/Gymnasieskola	AMI
Sthlms Transport och Fordonstekniska gy	90
Magelungsskolan	90
Ekens skola	90
Betty Petterssons Gymnasium	89
Kvickenstorpsskolan	89
Björngårdskolan / Storkyrkoskolan	89

Resultat utbildningsförvaltningen 2023

- under 70

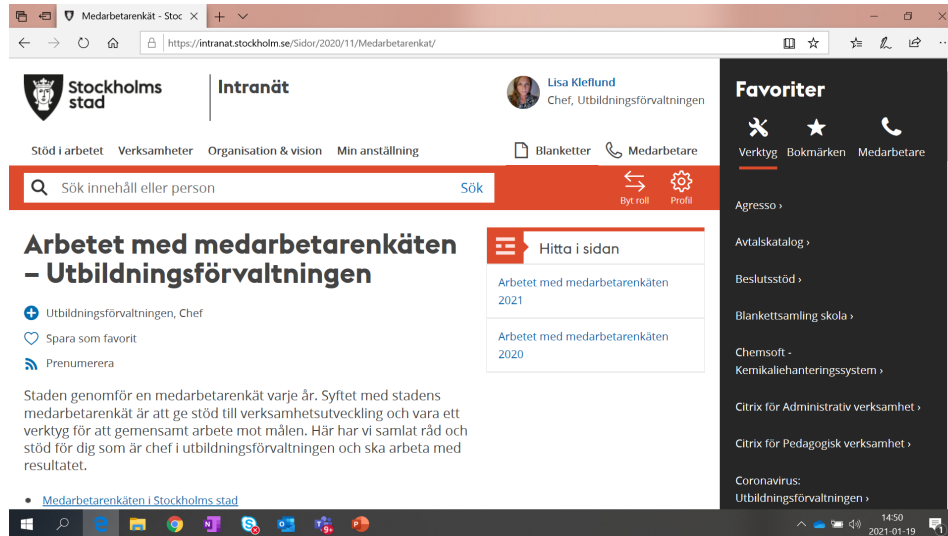
Enhetschef/rektor som har ett AMI resultat **under 70** för sin **enhet/skola** upprättar en handlingsplan som stäms av med överordnad chef senast den **16 juni 2023**.

- 9 grundskolor
- 2 gymnasieskolor



Läsa mer?

Arbetet med medarbetarenkäten - utbildningsförvaltningen



Övrigt

- ✓ [Stadens sida om Medarbetarenkäten](#)
- ✓ [Att vara chef i Stockholm stad](#)
- ✓ [Utveckling av chefer \(utbf\)](#)
- ✓ [APT-material arbetsmiljö och hälsa](#)
- ✓ [Effektiva möten \(e-learning\)](#)
- ✓ [Effektiva möten, ppt](#)
-Verktyg för möten som ger effekt och väcker engagemang
- ✓ [Sunt arbetsliv - bättre möten](#)
- ✓ [Sunt arbetsliv - Allmänna pedagogiska tips](#)
- ✓ [Utbildningar inom personalområdet](#)

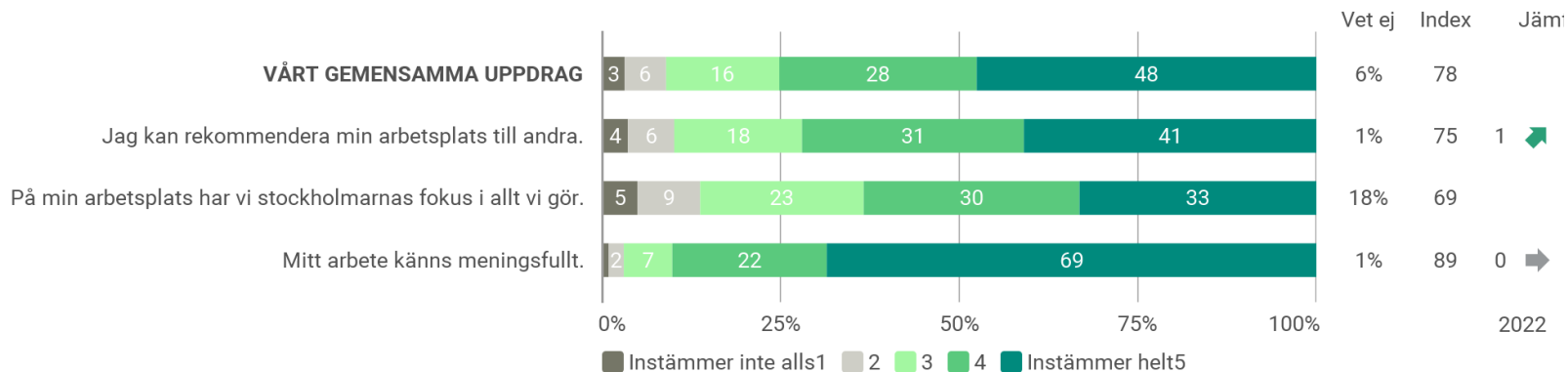
Tack

Resultat på enskilda frågor

VÅRT GEMENSAMMA UPPDRAG

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi för stockholmarna. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

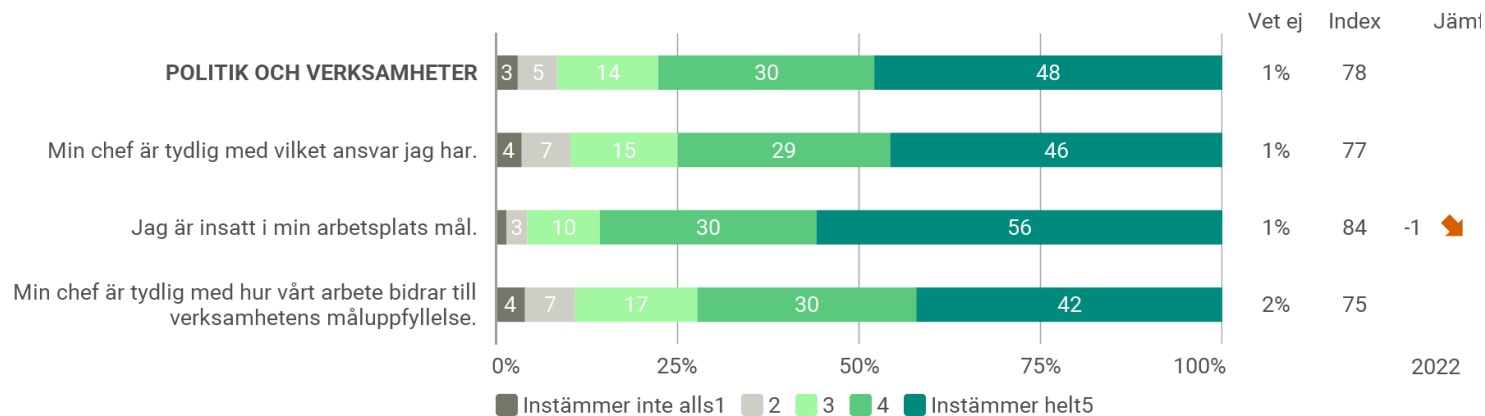
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



POLITIK OCH VERKSAMHETER

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamheternas specifika mål och resultat.

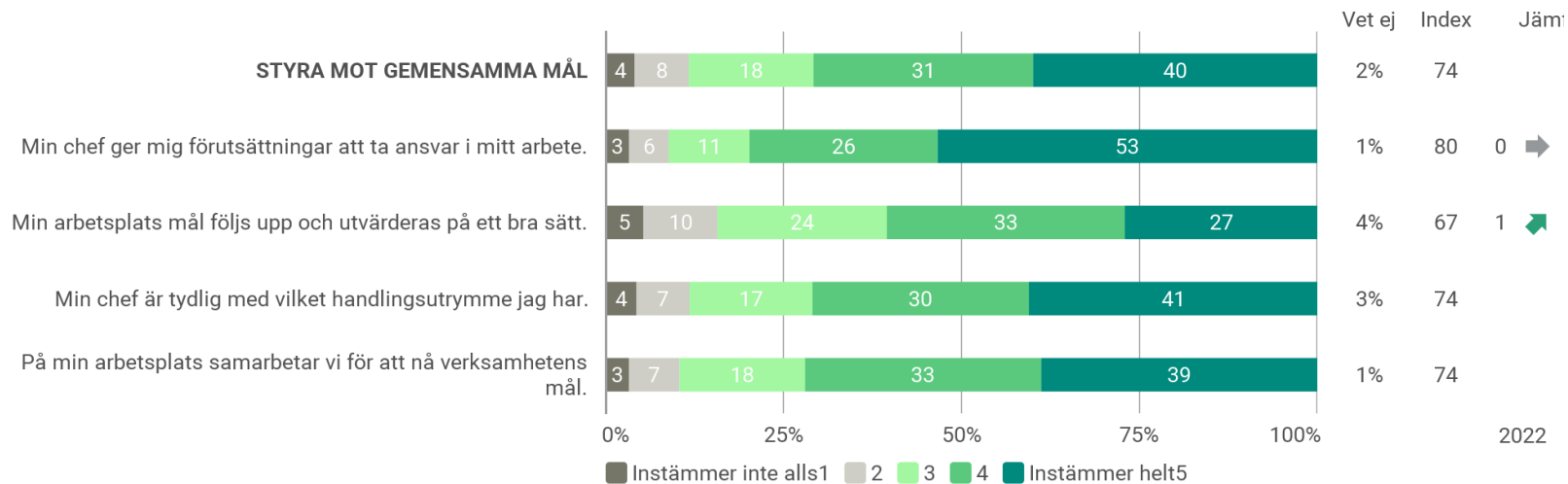
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



STYRA MOT GEMENSAMMA MÅL

I Stockholms stad arbetar vi med tydliga mål och uppföljning för att utveckla verksamheten. Det är viktigt att chefer och medarbetare för en dialog om mål och förväntade resultat så att alla förstår hur de kan bidra.

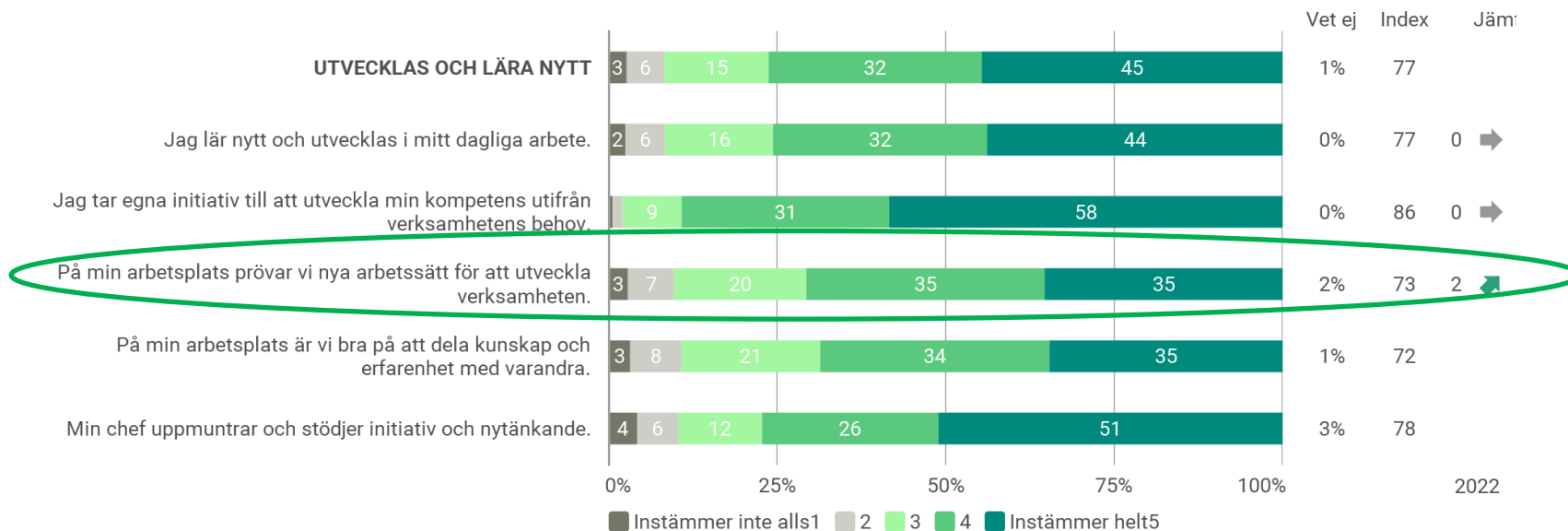
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



UTVECKLAS OCH LÄRA NYTT

I Stockholms stad arbetar vi ständigt för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Kompetens- och verksamhetsutveckling är ett gemensamt ansvar för chefer och medarbetare.

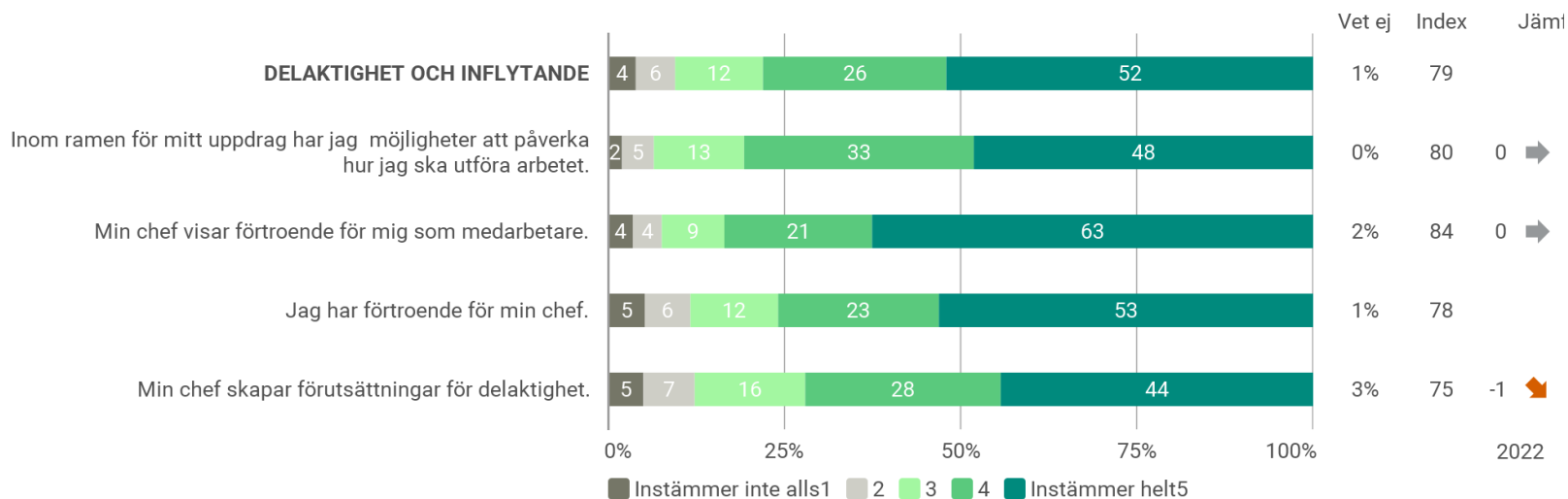
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen skapar förtroende och bidrar till utveckling och ett gott arbetsklimat.

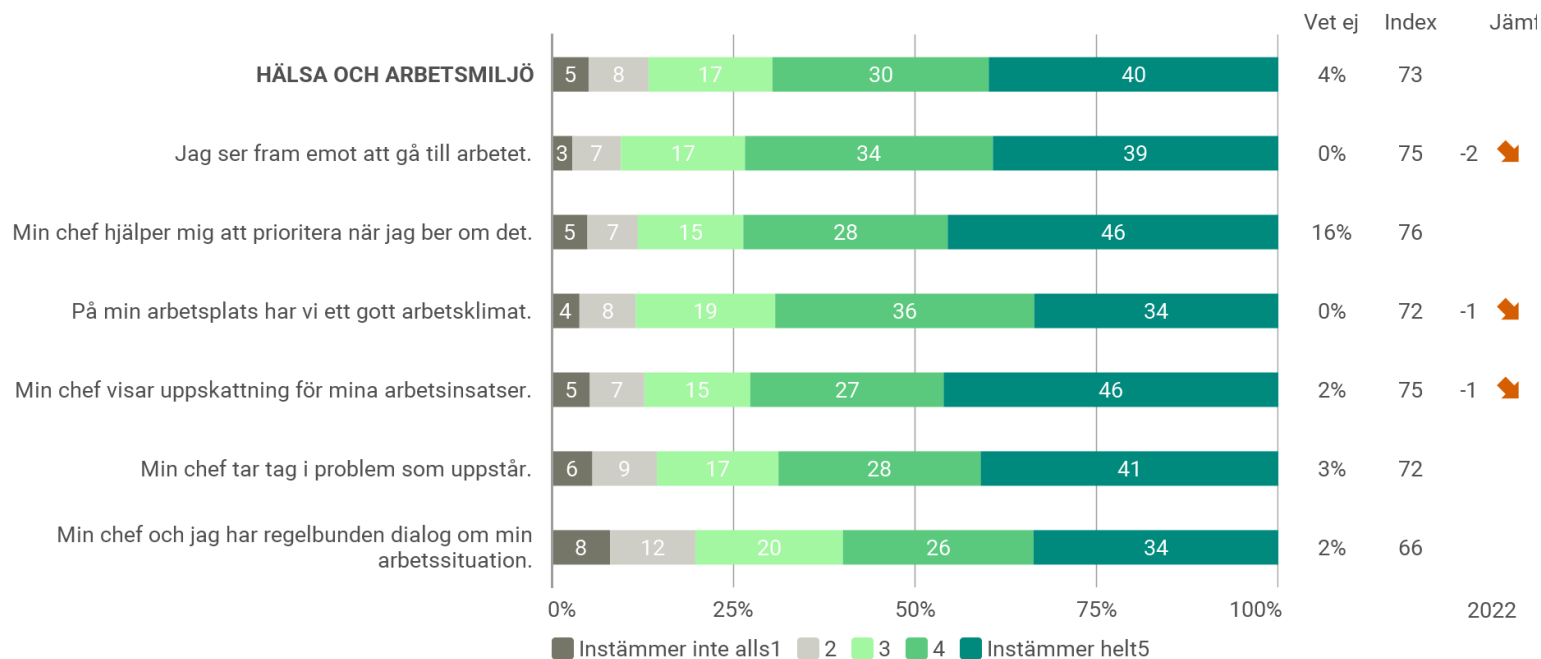
I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



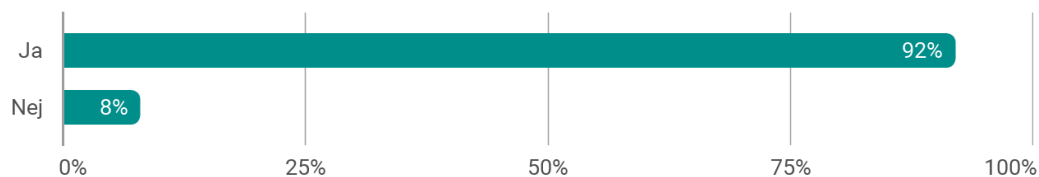
HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



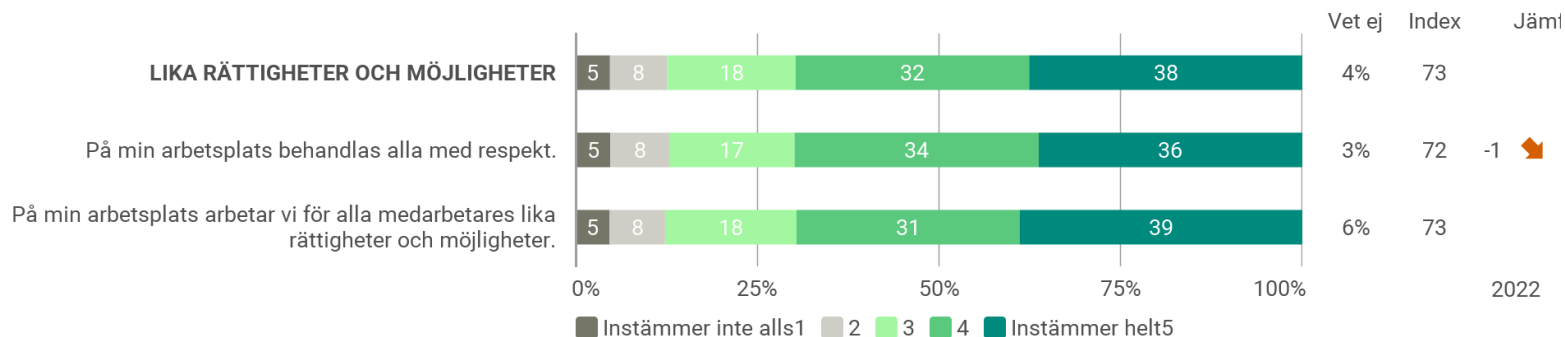
Jag känner till vart jag ska vända mig när jag upptäcker fel eller brister i arbetsmiljön.



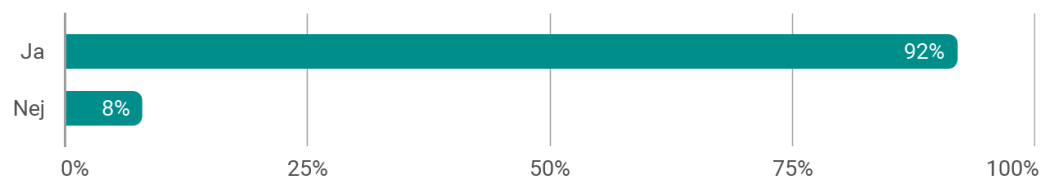
LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier sexuella trakasserier och repressalier.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



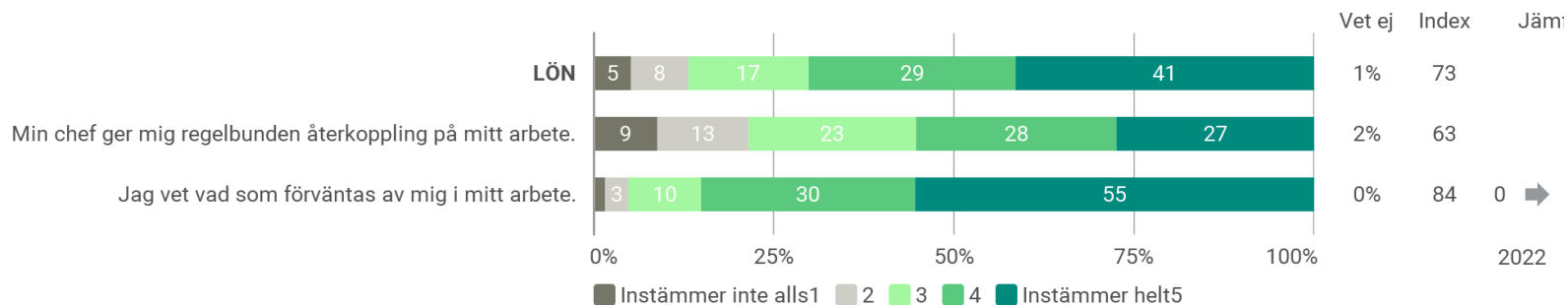
Jag känner till vart jag ska vända mig om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.



LÖN

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att alla medarbetare känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att chefen följer upp och återkopplar resultaten.

I år innehåller frågeområdet nya frågor. Det innebär att jämförelser mot föregående år saknas i vissa fall.



Jag känner till vilka lönekriterierna är på min arbetsplats.

